



Lumen

Ene. - Jun. 2021 Vol 17 N°1: pp 152-172

e-ISSN: 2708-5031

Doi:10.33539/lumen.2021.v17n1.2395

# LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN EL PERÚ: ¿UN DERECHO DEL PADRE TRABAJADOR O UN DERECHO DEL HIJO/HIJA?

*THE PATERNITY LEAVE IN PERU: A WORKING  
FATHER'S RIGHT OR SON / DAUGHTER'S RIGHT?*

Karolina Kira Kriete Urruchi\*

- \* Abogada, por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFÉ) encargada de la Secretaría Técnica de la Comisión de Defensa de Consumidor y Organismos Reguladores de los Servicios Públicos del Congreso de la República desde agosto de 2011 a Julio de 2016.  
Con ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3641-0258>

LUMEN

Lumen  
Ene. - Jun. 2021 Vol 17 N°1: pp 152-172  
e-ISSN: 2708-5031  
Doi:10.33539/lumen.2021.v17n1.2395



## LA LICENCIA POR PATERNIDAD EN EL PERÚ: ¿UN DERECHO DEL PADRE TRABAJADOR O UN DERECHO DEL HIJO/HIJA?

*THE PATERNITY LEAVE IN PERU: A WORKING FATHER'S RIGHT OR A SON / DAUGHTER'S RIGHT?*

Karolina Kira Kriete Urruchi  
Universidad Femenina del Sagrado Corazón  
Lima, Perú  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3641-0258>  
[karolinakrieteu@unife.pe](mailto:karolinakrieteu@unife.pe)

### RESUMEN:

El presente artículo analiza los antecedentes, fundamentos y exposición de motivos de las Leyes 29409 y 30807, Ley que otorgó el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada en el Perú y su modificatoria, respectivamente.

El artículo además de ahondar en las motivaciones de los legisladores peruanos tanto al momento de legislar por primera vez como en la ampliación de los días de licencia por paternidad; hace un exhaustivo análisis de derecho comparado; señala los errores o desaciertos, que a su criterio, se mantienen en la vigente ley; establece las razones por las que la licencia por paternidad no se ha tenido el éxito esperado y finalmente aborda la figura de la Licencia Parental, diferenciándola de la Licencia por Paternidad.

### ABSTRACT:

This article analyzes the antecedents, foundations and explanatory memorandum of Laws 29409 and 30807, Law that granted the right of paternity leave to workers in public and private activity in Peru and its amendment, respectively.

The article also delves into the motivations of Peruvian legislators both at the time of legislating for the first time and in the extension of the days of paternity leave; makes an exhaustive analysis of comparative law; points out the errors or mistakes, which in his opinion, remain in the current law; establishes the reasons why paternity leave has not been the expected success and finally addresses the figure of Parental Leave, differentiating it from Paternity Leave.

### PALABRAS CLAVES:

Licencia por Paternidad. Licencia Parental. Igualdad de oportunidades. Interés Superior del niño. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Recomendación 165 OIT.

### KEYWORDS:

Paternity Leave. Parental Leave. Equal opportunities. Best interests of the child. Reconciliation of work, family and personal life. ILO Recommendation 165.

## INTRODUCCIÓN

La licencia por paternidad sirve de mecanismo efectivo para conjugar los ámbitos laboral, familiar y personal; además para desarrollar políticas públicas de igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras; y también para promover o garantizar el establecimiento de lazos o vínculos emocionales entre el recién nacido y su padre, base de un desarrollo sano y equilibrado.

Esto último es conocido como apego, la formación de un vínculo de apego adecuado, sano o positivo durante la primera infancia será la base de un desarrollo emocional equilibrado y ayudará a los niños y niñas para establecer relaciones adecuadas con las demás personas y de esta forma para afrontar con mayor seguridad los retos que la vida conlleva.

CEPAL<sup>1</sup> ha señalado que los avances que las mujeres habían logrado en cuanto a igualdad de oportunidades en el campo laboral y social, a raíz de la pandemia sanitaria del Covid 19 se habrían retrocedido en 10 años. Ello nos lleva a repensar en los mecanismos que el mundo en general ha venido impulsando para lograr la tan ansiada igualdad de oportunidades y uno de estas herramientas ha sido la Licencia por Paternidad.

Ahondar en las motivaciones de los legisladores peruanos tanto al momento de legislar por primera vez la licencia por paternidad, así como en la ampliación de los días de licencia por paternidad nos ayudará a entender el futuro de esta figura jurídica y comprender porque no ha logrado aún los objetivos que se trazaron al momento de su dación.

De primera impresión hablar de licencia por paternidad nos trae a la mente el campo del Derecho Laboral, sin embargo para entender la licencia por paternidad requiere servirse de las áreas de la psicología, sociología y hasta del campo médico, y es luego de entender la figura de la licencia por paternidad en todos sus ángulos que llegamos a ingresar al campo del Derecho de familia y específicamente al Campo del Derecho de los niños.

El presente artículo analiza los antecedentes, fundamentos y exposición de motivos de las Leyes 29409 y 30807, Ley que otorgó el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada en el Perú y su modificatoria, respectivamente.

## CONTENIDO

### La Paternidad del siglo XXI

Hoy por hoy, la paternidad es un fenómeno social, cultural y subjetivo, y es concebida como una circunstancia que tiene importancia trascendental en la vida humana, la cual significa perder la propia libertad para realizar acciones o hacerse cargo de responsabilidades desde el alumbramiento y durante toda la vida del hijo o hija. (Izquierdo, 2015)

Estudios científicos (Ferrari, 2011) confirman que es un mito señalar que la madre debe cuidar a los hijos porque estaría dotada exclusivamente de un instinto especial, llamado instinto maternal; Los estudios de Badinter dan cuenta de que el padre también contaría con habilidades para cuidar, querer y ser querido, así como la madre, para ello bastaría estar cerca del hijo o hija y tener la voluntad de ocuparse de su cuidado.

Zicavo define a la paternidad como aquella figura masculina que intercambia espacios y tiempos adecuados con el hijo y decide establecer lazos afectivos que tengan duración y que van en ida

---

<sup>1</sup> <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>

y vuelta y a su vez el hijo lo reconoce como figura parental relevante por el apego emocional, desarrollado en la convivencia.

Siguiendo a Zicavo, quien desarrolla que la funcionalidad paternal, la paternidad implica

- a) La aptitud concreta y continua de estar en presencia física constante, convencido de que la presencia paternal es indispensable para el normal desarrollo tanto del hijo o hija como para el desarrollo y maduración del padre, generándose un crecimiento y evolución tanto en padre como en el hijo..
- b) La aptitud afectiva, emocional, constante y recíproca entre padres e hijos o hijas.
- c) Involucramiento efectivo y real en las labores y tareas de la crianza, atención a sus necesidades y crecimiento de los hijos e hijas para asegurar de desenvolvimiento de sus potencialidades.

Redmas, Promundo y Eme han señalado que la circunstancia de un padre que entabla una relación estable con el hijo se refleja en su propia salud, ya que aquellos padres que están involucrados en su paternidad tienen:

- a) Mayor posibilidad de estar satisfechos en sus vidas
- b) Viven más y se enferman menos.
- c) Consumen menos alcohol o drogas.
- d) Experimentan disminución de estrés.
- e) Menor posibilidad de accidentes.
- f) Participación activa en la comunidad.

En el campo laboral es un derecho específico del padre y que fue creado para satisfacer dos necesidades básicas (Hebe Litterio, 2017):

- a) La necesidad de que el hombre comparta las responsabilidades familiares con la mujer, y
- b) La necesidad de que ambos progenitores compatibilicen las responsabilidades familiares con las laborales.

Hoy se promueve que las responsabilidades familiares deben ser compartidas porque de lo contrario, es decir encargárselo sólo a la mujer o al varón, atenta con el principio de igualdad y se consideraría un acto de discriminación.

La licencia por paternidad nace de la necesidad de fomentar el incluir al varón en la atención de los hijos y en una división igualitaria de las obligaciones domésticas (Martí Ignacio y Chinchilla María Nuria, 2002)

En el campo el Derecho la Licencia por Paternidad está enmarcada dentro del Principio de Igualdad de Oportunidades sin discriminación y a su vez hallamos relación directa con el Principio del Interés Superior del Niño

### **Marco Legal Internacional – La OIT**

El primer antecedente de la licencia por paternidad emitido por la Organización Internacional del Trabajo, lo encontramos en el Convenio OIT 111 referido a discriminación, empleo y ocupación, posteriormente el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo, se ocuparon y desarrollaron la Licencia por Paternidad.

El Convenio OIT número 111 del año 1958 fue ratificado el 10 de agosto de 1970 por el parlamento peruano y está actualmente vigente. Este convenio materializa el deber de la OIT de excluir la

discriminación en el empleo, la importancia de este Convenio radica en que dejó la puerta abierta para la aparición y la consolidación de otros criterios de discriminación que se puedan presentar en el futuro.

Apareció por ejemplo nuevos criterios de discriminación con la Encíclica *Laborem Excersens* (1981) que señaló que: “El trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre. Estos dos ámbitos de valores —uno relacionado con el trabajo y otro consecuente con el carácter familiar de la vida humana— deben unirse entre sí correctamente y correctamente compenetrarse. (JuanPablo II, 1981).

Transcurrieron 23 años hasta la aparición del Convenio OIT 156.

El Convenio OIT número 156 del año 1981 es considerado el primer antecedente que establece que la familia es el ambiente primordial de la vida de del ser humano durante su existencia, ocupándose por primera vez en forma directa de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares.

Este convenio promueve que los Estados se tracen como objetivos de una política nacional que tanto trabajadores como trabajadoras con responsabilidades familiares realicen labores sin discriminación, buscando que no se presenten tensiones entre sus tareas profesionales y familiares.

El Convenio 156 también incluyó “a todo aquel que tuviera a su cargo familia directa con evidente necesidad de cuidado, cuando dichas responsabilidades de cuidado perturben su ingreso, participación o progreso laboral”.

El Convenio OIT 156 se aplica para todo trabajador o trabajadora sin distinción de actividad o categoría, y busca crear condiciones para aquel que tenga responsabilidades familiares pueda desempeñar labores sin ser discriminado. De esta forma busca una real igualdad de oportunidades y de trato.

La Recomendación OIT 165 fue emitida el 23 junio de 1981, la misma que sustituyó la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares del año 1965.

La Recomendación 165 instó a adoptar medidas que difundan la igualdad de trato y oportunidades, así como a problemática por responsabilidades familiares; Aplicar políticas eficaces previa investigación sobre la problemática del empleo de quienes tienen responsabilidades familiares; Capacitar con el fin de que tanto hombre como mujer compartan las responsabilidades familiares y tengan un mejor desempeño profesional y familiar; Adoptar viables y posibles medidas destinadas a quienes tienen responsabilidades familiares para que ingresen al mercado laboral y se reintegren una vez cumplidas sus responsabilidades; Poner a disposición capacitación profesional dentro de sus posibilidades y poner al alcance de los trabajadores con obligaciones familiares herramientas gratuitas que les permitan ingresen al empleo o volver a emplearse.

La Recomendación 165 detalló cómo debería ser el periodo inmediato posterior a la licencia, señalando que culminada la licencia, ya sea de la madre o del padre deberían acceder a una licencia que no los obligue a dejar el puesto laboral y pudiendo mantener los derechos laborales. Es decir una licencia diferente a la licencia por maternidad y diferente a la licencia por paternidad, a la que denominó Licencia Parental.

Para la OIT la licencia Parental debería introducirse en forma gradual y cada país miembro establecería el tiempo posterior a ejercerla, así como las características de la misma y los trabajadores que ejercen las licencias deben estar protegidos por la seguridad social, establecida por el Estado.

El Perú adoptó la Recomendación 165 mediante la Ley 24508 del 28 de mayo de 1986, sin embargo, se reservó los párrafos sobre reducción de jornada laboral, flexibilización de horarios de trabajo, la licencia parental, y los permisos por enfermedades de hijos o pariente directo, por considerar que nuestra realidad no lo permitía.

En el año 2009 la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), estableció que la igualdad era el eje principal del trabajo decente; en el año 2011 instó a los Estados a que tomen medidas que favorezcan la compatibilidad de las obligaciones de naturaleza familiar y laboral, además de un acceso eficaz a servicios sociales integrales para las personas a cargo y para la protección de la maternidad.

### Marco Legal Nacional – La Ley de Licencia por Paternidad

Con estudios científicos que confirman la importancia de la presencia paterna en la vida del niño y en su propia vida, apoyados específicamente por la teoría del Apego y con el Convenio OIT 156 y la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo, es así como en el Perú el 18 de setiembre de 2009 se promulgó la Ley 29409, otorgando por primera vez 4 días de licencia por paternidad a los padres trabajadores.

Posteriormente y luego de 9 años aproximadamente se promulgó la Ley 30807, Ley que modifica la ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, del 4 de julio de 2018, extendiendo de cuatro a diez días de licencia a favor de los padres trabajadores.

En la idea de entender qué motivó al legislador peruano a introducir la licencia por paternidad se analiza a continuación los antecedentes y exposición de motivos de la Ley 29409 (2009).

### Antecedentes y exposición de motivos de la Ley 29409

La Ley 29409 tuvo sus antecedentes en los Proyectos de Ley 378/2006-CR, 2202/2007- CR y 2784/2008-CR, presentados por las entonces congresistas Mercedes Cabanillas Bustamante; Cecilia Chacón de Vettori y Alda Mirtha Lazo Ríos de Hornung, respetivamente, es decir las promotoras de la licencia por paternidad en el Perú fueron todas mujeres, reclamando derechos para los hombres.

Estas tres iniciativas legislativas fueron derivadas a la Comisión de Trabajo del Periodo Parlamentario 2006-2011 para su correspondiente dictamen y si bien buscaba instaurar la Licencia por Paternidad por primera vez, tenían características que las diferenciaban:

| Proyecto de Ley  | Propuesta de días de goce   | Propuesta de quien lo paga                      | Características                                   |
|--|---|---|---|
| <b>378/2006-CR</b><br><i>Ley que establece la licencia por paternidad al trabajador casado o conviviente</i> | 4 días calendario de descanso remunerado                          | Asumido por el empleador                        | Deberá comunicar 15 días previos al alumbramiento |
| <b>2202/2007-CR</b><br><i>Ley que concede la licencia post natal a los padres</i>                            | 7 días naturales y consecutivos                                   | Remunerado y asumido por el empleador           | No negociable ni sustituida por otro beneficio    |
| <b>2784/2008-CR</b><br><i>Ley que otorga la Licencia por paternidad</i>                                      | 15 días por parto 20 días por parto múltiple 30 días por adopción | Con goce íntegro de haberes asumido por Essalud | Deberá comunicar 60 días previos al alumbramiento |

Fuente: [www.congreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe). Elaboración Propia

Los Proyectos de Ley fueron acumulados y dictaminados por las Comisiones de Trabajo y por la Comisión de la Mujer.

El 1 de abril del 2009 la Comisión de Trabajo, presidida por el entonces congresista José Saldaña Tovar (UPP) e integrada sólo por parlamentarios varones, los congresistas Luis Negreiros Criado (PAP), Javier Bedoya de Vivanco (PPC), Aldo Estrada (UPP), Yonhy Lescano Ancieta (Acción Popular) y Carlos Raffo (Fujimorista).

En dicha sesión tuvo lugar un amplio debate en el que tuvo una inicial oposición del congresista Javier Bedoya de Vivanco quien recalcó que este beneficio sólo procedería si era con cargo a las vacaciones de los trabajadores y que las recomendaciones de la OIT iban en el sentido de que la normativa debía ser gradual y que de plano no podía aplicarse los plazos máximos que otros países de la región ya otorgaban; señalando textualmente:

*El gran defecto nacional es calcar de legislación de otros países que tienen una realidad socioeconómica distinta a la nuestra y por eso es que tantas veces, sobre todo las leyes de carácter social no funcionan en el país, porque son calco de sociedades mucho más desarrolladas que tienen una realidad distinta a la nuestra y en donde queremos calcar instituciones que son ajenas a nuestra realidad.*

No le faltaba razón al entonces congresista Javier Bedoya al destacar que en ese entonces la mayoría de los países de Europa ya tenían en su legislación la licencia por paternidad.

Demos una mirada a la legislación comparada:

En América:

| País      | Norma   | Número de días parto normal o adopción                           |
|-----------|---|--|
| Chile     | Ley 19.620.<br>Ley 20047  | 5 días tanto para nacimiento como para adopción                  |
| Colombia  | Código Sustantivo de Trabajo – (artículo 236) (Modificado por Ley 1822 del 4.01.2017)                                 | 8 días hábiles remunerados.                                      |
| Bolivia   | Decreto Supremo 1212  | 3 días laborales, a partir del nacimiento                        |
| Ecuador   | El Código de Trabajo (Art. 152) artículo 27, literales d) y e) Ley Orgánica del Servicio Público, y 35 del Reglamento | 10 días parto normal<br>15 días por adopción                     |
| Venezuela | Ley 38.773 denominada Ley para la protección de las familias, la maternidad y la paternidad                           | 14 días  |
| Argentina | Ley 20.744 Ley del Contrato de trabajo.<br>Leyes 8.146 y 9655 de la Provincia de La Rioja                             | 2 días calendario<br>En La Rioja 30 días para empleados públicos |
| Brasil    | Ley 13.717/2018<br>Ley 13.257/2016<br>Ley 8.112/1990  | 20 días calendario   |

|                                |  |   |
|--------------------------------|--|---|
| Paraguay                       | <i>La Ley 5508 de 2015 (Artículo 13 b. Reglamento: Decreto 7550 del 8 de agosto de 2017</i>  | 14 días consecutivos (2 semanas)  |
| Uruguay                        | <i>Ley 18.345<br/>Ley 19.161<br/>Decreto 17/2014 del 23.01.2014</i>  | 3 días (2008-2014)<br>3 más 7 días (2015)<br>3 más 10 días (2016 en adelante)   |
| Estados Unidos de Norteamérica | <i>Family and Medical Leave Act<br/>Normas internas de las empresas en EEUU<br/>La Ley de Ausencia Familiar y Médica, la Ley de Derechos de Familia de California y la Ley de Ausencia de Nuevos Padres.</i> | A nivel Federal no existe norma de Licencia por paternidad. Hay una garantía de respetar el puesto del trabajador que fue padre hasta por 12 semanas luego del nacimiento, no es remunerado.<br>Existe licencia por paternidad en los Estados de California (Hasta 12 semanas), Nueva Jersey, Rhode Island, Nueva York, Portland y San Francisco. |
| Canadá                         | <i>No existe Licencia por paternidad como tal, se da una parental leave compartida con la madre.</i>   | Dos tipos de licencia: El pregnancy leave (maternity leave), Sólo para la madre, y el «parental leave», que puede ser compartida entre padre y madre. El tiempo total de duración de las dos licencias juntas no supera las 52 semanas.   |
| México                         | <i>Ley Federal del Trabajo. (Artículo 132 fracción XXVII Bis)</i>  | 5 días laborales pagados por nacimiento o adopción  |

Fuente: legislaciones de los países a Diciembre 2020. Elaboración propia.

En los países de Europa.

| País          | Plazo de licencia por Paternidad             |
|---------------|--|
| Lituania      | 30   |
| Portugal      | 20   |
| España        | 16 semanas intransferibles y pagadas al 100% |
| Bulgaria      | 15   |
| Reino Unido   | 14   |
| Dinamarca     | 14   |
| Polonia       | 14   |
| Australia     | 14   |
| Nueva Zelanda | 14   |
| Francia       | 11   |

Fuente: legislaciones de los países a Diciembre 2020. Elaboración propia.

La contraparte en el debate de la Comisión de Trabajo la tuvo el congresista Negreiros Criado (Partido Aprista) quien en todo momento señaló como sustento de la licencia por paternidad a la recomendación 191 de la OIT que a su entender considera que la licencia pagada debe durar todo el período del pos parto; considerando además que, en América Latina, Brasil, Chile, Puerto Rico, Colombia, otorgaban más de tres días de licencia remunerada; señalando:

los tres días serían prácticamente días que están alrededor del acontecimiento y los otros días generalmente incluso sirven para integrar a la familia al niño y hay pues una serie de diligencias y esas cosas de qué *ocuparse*.

Tal como lo describía el entonces congresista Negreiros Criado al parecer esos tres días eran para hacer trámites documentales como la inscripción en el registro civil, y además podrían servir para integrar a la familia al recién nacido.

El dictamen fue aprobado por mayoría de los congresistas, no hubo votos en contra, pero se abstuvo de votar el congresista Carrasco Távara (PAP). El dictamen aprobado consideró el otorgar tres días hábiles consecutivos irrenunciables para aquellos trabajadores cuyo cónyuge o conviviente alumbrara un hijo, su objetivo era el de fortalecer el desarrollo familiar. Dejaba en libertad al trabajador para que tome la licencia a partir del nacimiento o desde la fecha de alta médica de la madre y el hijo o hija. También ordenaba la obligación del trabajador de comunicar la fecha posible del alumbramiento con anticipación de 15 días, y la imposibilidad de cambiar la licencia por pago u otro beneficio, es decir estableció la irrenunciabilidad del derecho laboral creado.

Por su parte la Comisión de la Mujer y Familia el 29 de abril de 2009, aprobaba por unanimidad con el voto favorable de las entonces congresistas Lourdes Mendoza (PAP), Hilda Guevara Gómez (PAP), Mercedes Cabanillas (PAP), Alda Lazo de Hornung (Alianza Nacional), Karina Beteta Rubín (UPP), Olga Cribilleros Chiguigeros (PAP), Marisol Espinoza Cruz (Nacionalista), Susana Vilca Achata (Nacionalista), Cenaida Uribe (Nacionalista) y Margarita Sucari Cari (UPP).

A diferencia de la Comisión de Trabajo, la Comisión de la Mujer integrada únicamente por mujeres y bajo la presidencia de la entonces parlamentaria Karina Beteta Rubín del Partido Unión por el Perú, debatió el dictamen en una sola sesión, logrando la aprobación.

El debate giró en torno a los días que deberían considerarse como licencia por paternidad, mientras Cenaida Uribe considera que debería darse hasta 30 días, Alda Lazo de Hornung consideraba que entre 15 y 7 días era lo mínimo que debía otorgárseles; en todo momento los argumentos de quienes participaron del debate se tornó en el apoyo que requiere la madre luego del parto sin considerar, pese al sustento de los proyectos de ley, la necesidad de establecer los primeros lazos de apego del hijo o hija con su padre o la importancia de la presencia paterna en las primeras horas de vida de neonato.

Algo que hay que recalcar en este debate al interior de la Comisión de la Mujer fue la intervención de Alda Mirtha Lazo Ríos de Hornung, una de las autoras de las iniciativas quien insistió que se requería dejar en claro en la nueva ley, que los días de licencia por paternidad debían ser asumidos por Essalud o por una Empresa Prestadora de Salud (EPS), tal como es para la licencia por maternidad; señalando que con ello realmente se equipararía, ante los empleadores, las licencias de maternidad con las licencias por paternidad, sin embargo esto no se tomó en consideración, dejándolo para el debate en el pleno dicho tema.

Esta característica que diferencia a la licencia por maternidad de la licencia por paternidad que rigen hoy en el Perú es la fuente de su financiamiento, al ser la licencia por paternidad financiada íntegramente por los empleadores desincentiva la promoción del derecho y genera encontrarnos con empleadores que miran con malos ojos aquel trabajador que exige el cumplimiento de su derecho, o Reglamentos Internos de Trabajo que no se encuentran actualizados a la modificación de la ley.

El dictamen aprobado por la Comisión de la Mujer concedía 5 días hábiles consecutivos por licencia por paternidad, cuyos días eran computados a elección del trabajador dentro de los 30 primeros días del nacimiento, también se estableció la irrenunciabilidad del derecho y la imposibilidad de sustituir la licencia por pago u otro beneficio.

Ambos dictámenes, tanto el Dictamen de la Comisión de Trabajo como el Dictamen de la Comisión de Mujer y Desarrollo Social no señalaron la entidad que asumiría el pago por los días de licencia por paternidad. Este fue un grave error que generó que ambas licencias no hayan tenido el mismo éxito en el logro de sus objetivos.

El 20 de agosto del 2009, por primera vez en el Perú, se debatía en la sesión plenaria del Parlamento peruano, la posibilidad de otorgar días de licencia por paternidad, luego que los presidentes de comisiones, los entonces congresistas Juan Carlos Eguren Neuenschwander de Unión Nacional y Karina Beteta Rubín de Unión por el Perú sustentaran sus dictámenes respectivos.

En la Sesión del Pleno, el presidente de la Comisión de Trabajo señalaba como fundamento para aprobar el dictamen que:

habría un sustento legal, igualmente en el ámbito constitucional y, sobre todo, en el sentido común. Y más aún en países pobres, como el nuestro, donde en muchos casos, la inmensa mayoría de casos cuando la esposa o conviviente da a luz y se tiene que quedar en un hospital o una posta médica dos o tres días, el hogar queda absolutamente abandonado. O, en su defecto, así vaya la mujer inmediatamente después del parto, no tiene cómo asistir porque la inmensa mayoría de hogares en el Perú no tienen empleada y el tema se ha agravado contemporáneamente por el efecto de la migración. Con las migraciones tampoco, en muchos casos, pueden tener la asistencia de *un pariente*.

Este sustento nos inclina a pensar que la licencia para el padre trabajador es para dedicarse a tareas domésticas, lo cual a nuestro entender no es el sustento o la razón de ser de la licencia por paternidad.

Por parte de la Comisión de la Mujer, su presidenta sustentaba el dictamen aprobado, señalando lo siguiente:

*Estimados colegas, a lo largo de los años hemos venido comprendiendo el rol fundamental de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Y es por ello, que en este Congreso se aprobaron leyes a favor de la maternidad con descanso remunerado a favor de las mujeres: pre-natal y post-natal, pero nunca se ha considerado al varón como si no formaran parte también de la familia, hecho que creo es una concepción equivocada. Por eso, estimados colegas debemos entender que no solo a la madre le corresponde la atención de la prole de la familia, sino también debe incluirse al padre mediante la aprobación de una ley que vaya en dicha dirección y que también el padre asuma de igual condición que la mujer con sus responsabilidades y obligaciones frente al hijo recién nacido. Indudablemente existen padres que sin tener la ley a su favor asumen su rol de cuidado de los hijos recién nacidos. Consideramos que sin embargo esto es la excepción y no la generalidad. Por estas razones, creemos que corresponde al Estado fomentar la unidad familiar otorgando licencia de paternidad en su centro de trabajo tal como lo tienen las madres trabajadoras. Es evidente que en nuestra sociedad existe desigualdad y acto de discriminación, y la licencia de maternidad hace que solo la mujer enfrente las atenciones del nuevo ser en la familia, y esta situación ocurre porque no existe en nuestro país una ley que establezca la licencia de paternidad tal como existe en otros países.*

Siguiendo con su intervención señalaba que sin esta ley el país incumplía con la “*Declaración Universal de los Derechos Humanos*” y con los “*principios constitucionales de igualdad ante la ley y el derecho a la no discriminación*”.

También señaló la Municipalidad Provincial del Callao concedía desde el año 2000 tres días con goce de haberes de licencia por paternidad, al igual que la Municipalidad de Morropón y el *Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar* (INABIF).

Del debate, podemos destacar, entre las intervenciones de los que se oponían, el entonces congresista Walter Menchola, que argumentaba:

*La pregunta es, se está trasladando este costo al empleador y el empleador lo va a trasladar al ciudadano común y corriente, la pregunta es ¿por qué no fue una prestación económica?, ¿por qué no se planteó como una prestación económica tan igual, como en el caso de la mujer? Es decir, acá resulta al final de cuentas que los costos laborales se incrementan y los ciudadanos terminamos pagando las consecuencias. Ya hay un 9% que se paga por los derechos de salud, por qué esta propuesta legislativa no habla de prestaciones económicas y se incrementó la prestación como tal. Presidente, creo que habría que reflexionar sobre este tema.*

*El segundo punto, por qué son 3 días, o sea, cómo es que llegamos al tema de los 3 días. Yo les agradecería a los autores del proyecto que me digan cuál fue el impacto económico, o cuál fue la metodología que pudieron establecer a efecto de señalar por qué no 4 días, por qué no 2 días, si acá justamente en la analogía comparada de países con licencia por paternidad, hablan por ejemplo de 2 días pagados en Argentina, hablan en Uruguay de 3 días, hablan en Guatemala de 2 días. Es decir, cómo es que se llegó a determinar en el caso peruano que son 3 días.*

Con esta intervención se tocaba un punto muy importante cual es el financiamiento de la licencia, por ello consideramos que si los parlamentarios de entonces se hubieran dado cuenta que al diferenciar la fuente de financiamiento de la licencia por maternidad (a cargo de Essalud o EPS) respecto de la licencia por paternidad (a cargo del empleador) lo único que generaban era una discriminación injustificada que finalmente trajo como consecuencia el bajo impulso del derecho de licencia por paternidad.

Entre los defensores de la propuesta destaco nuevamente el congresista Bedoya de Vivanco quien señalaba:

*contestando preguntas que han formulado algunos de los que han intervenido, por qué tres, por qué no cuatro o cinco días, esto se hace en función a dos criterios que se dieron durante el debate dentro de la Comisión de Trabajo en meses pasados cuando se abordó el tema. El primer factor es que la propia Convención de la OIT, que es la matriz que regula esta materia, sugiere que se aplique progresivamente no en forma abrupta pasar de cero a quince días, como es en los países más desarrollados.*

*Y el segundo criterio que se tomó en consideración es que el dictamen original lo que establecía es que el descanso parental, o sea el descanso para el varón dentro de la pareja, era con cargo a sus vacaciones y posteriormente este criterio fue variado y ya no es con cargo a vacaciones sino es independiente de las vacaciones y por eso es entonces que como el trabajador además va a tener sus 30 días de vacaciones y este descanso es adicional, es que se puso, se consideró en el seno de la comisión como prudente el plazo de tres días que es el proyecto que la Comisión de Trabajo ha traído.*

El debate continuó el 10 de setiembre del 2009 y si bien no hubo oposición al tema, si encontramos fundamentos diferentes para la creación de la licencia por paternidad.

La congresista Guevara Gómez (PAP) hizo notar una redacción que podría interpretarse con visos de discriminación al preguntarse a quien se beneficia con la licencia por paternidad, señalando:

*(...) Al hijo o a la familia. Si habláramos del niño, del hijo, estaríamos solicitando que se elimine “en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente”, y dejaríamos, “a fin de promover y fortalecer el desarrollo del niño”.*

*¿Cuál es la razón fundamental? entiendo, la familia es importante, pero con esta ley estamos sacando a un lado aquel 13% de hijos que están fuera de la familia.*

*En ese sentido, fue mi abstención, porque considero que no es una ley con equidad para aquellos hijos que están fuera de la familia. Y de hecho voy a pedir licencia para seguirme absteniendo de este proyecto de ley, si no se toma en cuenta el desarrollo integral del niño como hijo, porque la paternidad justamente se da por el hecho de nacer, no se da por otro hecho.*

Por otro lado, y en el mismo sentido el señor congresista Luis Wilson Ugarte (PAP) señalaba:

*Mucho se ha hablado aquí de un derecho de igualdad y se ha hablado de un derecho de la familia.*

*Pero en realidad este debería ser un derecho del niño, y debería el objeto de la ley quedar y tener punto final en la palabra paternidad. No podemos nosotros hacer ninguna discriminación sobre ningún tipo de niño, la relación de los padres es absolutamente independiente. Yo creo que los niños merecen la atención de cualquier padre trabajador.*

Efectivamente, consideramos que tal como lo señala la redacción de la ley daba lugar a interpretarse que este derecho era finalmente sólo para aquel padre trabajador que tendría un hijo de su esposa o de su conviviente, dejando de lado cualquier otra circunstancia y con ello se perjudicaba directamente al hijo que no fuera de la esposa o de la conviviente del trabajador.

La Ley 29409 señala textualmente:

*Artículo 1.- Del objeto de la Ley*

*La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, **en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.***

El subrayado y resaltado es nuestro.

A esta posición la señora Karina Beteta refutaba señalando:

*(...) a la congresista Hilda Guevara que no es posible recoger su aporte por lo mismo que con este proyecto de ley lo que buscamos es fortalecer a la familia, y la familia se encuentra fortalecida. Ya estamos incluyendo a los cónyuges y convivientes. O sea, aquellos que tienen los hijos, si son convivientes serán beneficiarios, pero sino son convivientes.*

Como observamos la redacción expresa “en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente”, así sólo se protege el derecho de los hijos de trabajadores dentro de una relación formal de matrimonio civil o convivencia y se excluye a aquellos hijos o hijas de relaciones no formales, y de esta forma se les discrimina. Consideramos que este es fue un error que pudo haberse corregido, pero lamentablemente no se hizo pues nuestros legisladores de entonces pretendieron con esta ley fortalecer a la familia como institución sin considerar el derecho del recién nacido.

Puesto el Texto Sustitutorio consensuado entre ambas comisiones resultó aprobado por 72 votos a favor y sólo una abstención en primera votación, pidiéndose inmediatamente la exoneración de la segunda votación, acordando la misma con 72 votos a favor y sin abstenciones.

Es así como la primera ley que otorga la licencia por paternidad en el Perú aprobó 4 días de licencia por paternidad y se fundamentó en temas relacionados al fortalecimiento de la familia basada en una relación matrimonial o de convivencia formal, y no en reconocer el interés superior del infante, es decir como derecho de todo niño o niña, sin ningún tipo de condición.

### Antecedentes y exposición de motivos de la Ley 30807.

La Ley 30807 surge de la acumulación de los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR, 1982/2017-CR y 2759/2017-CR, presentados por las entonces congresistas Úrsula Letona Pereyra; Ana María Choquehuanca de Villanueva, Sergio Dávila Vizcarra e Indira Huilca Flores, respetivamente, las mismas que fueron derivadas a la Comisión de Trabajo del Periodo Parlamentario 2016-2021 para su correspondiente dictamen.

Si bien los cuatro proyectos de ley fueron derivados a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, las iniciativas tenían características diferentes, sólo dos pretendieron elevar a 10 el número de días de licencia, pero ninguna corrigió los errores de la ley madre referidos a la fuente de su financiamiento y la discriminación de los hijos nacidos en matrimonio o convivencia respecto de los hijos que no nacieran en dichas circunstancias.

En el siguiente cuadro apreciamos las características de las propuestas:

| N° de Proyecto de Ley  | Propuesta de Días de goce  | Fuente de Financiamiento | Características  |
|--|--|--------------------------|--|
| <b>1412/2016-CR</b><br>Ley que modifica el artículo 2 de la ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. | 10 días calendario consecutivo   | Asumido por el empleador | Se prevé una Licencia Parental sólo en la circunstancia de la fallecimiento de la madre y por el tiempo que le faltó de la licencia por maternidad de la madre |
| <b>1440/2016-CR</b><br>Ley que otorga derecho al padre a usar vacaciones inmediatamente después del permiso de paternidad  | -----  | Asumido por el empleador | Se obliga al empleador a adelantar hasta por quince días las vacaciones luego de terminada la licencia por paternidad  |
| <b>1982/2017-CR</b><br>Ley que modifica el artículo 2 de la ley 29409, licencia por paternidad se extiende en caso de muerte materna o incapacidad sobrevenida                     | -----  | Asumido por el empleador | Prevé una Licencia Parental sólo ante el fallecimiento de la madre y por el tiempo que le faltó de la licencia por maternidad de la madre                      |
| <b>2759/2017-CR</b><br>Ley para la ampliación de la licencia por paternidad, la promoción de la paternidad responsable y las responsabilidades familiares compartidas              | 10 días hábiles y consecutivos 30 días para casos de parto múltiple, hijo con discapacidad o por salud física o mental de la madre | Asumido por el empleador | Se obliga al empleador a otorgar las vacaciones luego de terminada la licencia por paternidad  |

Fuente: [www.congreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe). Elaboración Propia.

El congresista Justiniano Apaza Ordoñez (Frente Amplio) presidía la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y con fecha 13 de marzo de 2018 puso al debate el Predictamen. De dicho debate es importante señalar que la congresista Milagros Salazar De La Torre (Fuerza Popular) solicitó que se los días de licencia sean días calendario, señalando que si se consideraría los días hábiles también afectaría la productividad.

La intervención de la congresista Indira Huilca Flores (Nuevo Perú) se centró en destacar que las iniciativas permiten visibilizar que toda esta dimensión de responsabilidad familiar debe de incorporarse en la legislación no solamente como una responsabilidad de las mujeres, que por mucho tiempo han tenido únicamente la licencia por maternidad, obviamente para las mujeres, pues en la sociedad se entendía que la responsabilidad familiar era únicamente para ellas, señalando que ya se está dando el cambio en las sociedades evidenciando que no es así.

Encontramos en el fundamento del dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social sobre el incremento a 10 días basado en la función paterna en el cuidado y crianza en la primera infancia, incluso encontramos una cita sobre el apego paterno de Gusieff Torres (2017) que señala:

*La función paterna en el cuidado y crianza también tiene relevancia en el apego y el desarrollo integral del hijo o hija en la primera infancia, incluso desde el nacimiento los niños que tienen un padre involucrado son más propensos a ser emocionalmente seguros tener confianza para explorar su entorno y a medida que crecen tienen mejores relaciones sociales con sus pares. También tienen reducidas posibilidades de tener problemas en casa y en la escuela o en el vecindario.*

También, fundamenta que el apego seguro es el fundamento para construir la identidad y la comprensión de la existencia del otro hacia el segundo año de vida, destacando que es considerado como uno de los siete resultados importantes en el desarrollo infantil temprano incluido en los Lineamientos de Desarrollo e Inclusión Social que fuera aprobado mediante Decreto Supremo 010-2016-MIDIS.

El Dictamen ampliaba la licencia por paternidad pues consideraba que de esa forma promovía la política pública de fortalecimiento a las familias orientada a fomentar la paternidad responsable en los centros laborales y se enmarcaba dentro de la compatibilidad en el ámbito familiar, laboral y personal, también en construcción de políticas públicas que logren un fácil ingreso al empleo digno orientada a favorecerlo, con remuneraciones y condiciones laborales que permitan tener una vida digna.

Consideramos que el sustento del dictamen de incrementar de 4 a 10 días la licencia por paternidad genera preocupación ya que no se realizó una valoración de cómo se venía cumpliendo la norma, no hubo ni un estudio que demuestre en qué venían utilizando los beneficiarios esos días y sólo se señalaba que sería conveniente incrementar los días por el promedio de días de licencia de paternidad que se venía otorgando en los países vecinos.

El dictamen fue aprobado por unanimidad y sin mayor debate en la Comisión de Trabajo.

Por su parte la Comisión de Mujer y Familia a cargo de la entonces congresista Cecilia Chacón de Vettori (Fuerza Popular) el 4 de abril de 2018 puso al debate el Predictamen y durante el debate no hubo mayor oposición al incremento de días, sin embargo debemos destacar que si hubo diferencias marcadas en las motivaciones de aumentar la licencia por paternidad.

Tania Pariona Tarqui Congresista por Nuevo Perú, destacaba la importancia de aprobar el Predictamen basada en la incorporación de políticas sobre igualdad de género, al señalar:

*Me parece fundamental que el día de hoy estemos tocando un tema sumamente importante, presidenta, porque tiene que ver con este otorgamiento de licencia de paternidad a trabajadores y trabajadoras, porque hablamos de hombres y mujeres tanto en la actividad pública como privada.*

*Tradicionalmente, roles de cuidado y labores de hogar, incluso roles reproductivos, siempre se les ha asignado a las mujeres y esto lo que ha generado es justamente mayores brechas de género, y con este proyecto de ley lo que logramos es justamente que exista una corresponsabilidad de roles entre hombres, o sea, tanto del padre como de la madre para el cuidado de sus hijos.*

*Y creo que esto es un avance importante, porque las mujeres, así como los hombres tienen una responsabilidad sobre sus hijos e hijas en la formación, en el crecimiento, y eso de alguna manera va a permitir que los hombres también puedan asumir dichas tareas del cuidado del recién nacido, del acompañamiento mínimamente por unos días, cosa que no siempre ocurre.”*

(...)

*Creo que si hacemos un balance de cuántos proyectos de ley relativo a lograr esta igualdad de género el Parlamento ha aprobado, seguimos todavía en desventaja con otros temas.*

Mientras que la congresista Tamar Arimborgo Guerra (Fuerza Popular) señalaba que no se trataba de políticas de igualdad de género sino de aplicación del Principio del Interés Superior del Niño, señalando que se buscaba desarrollar *“acciones, procesos, para garantizar un desarrollo integral, vida digna, condiciones materiales y afectivas para vivir plenamente, alcanzando el bienestar máximo para los infantes, priorizando su cuidado.”*

Por su parte la congresista Ana María Choquehuanca de Villanueva (PPK) señalaba al sustentar su propuesta de crear una licencia paternal, quizás sin saberlo, en caso de muerte de la madre:

*La finalidad es que ante una eventualidad de la muerte de la madre o que esta quede incapacitada, la licencia de maternidad se transfiere al padre el período pendiente de goce como parte de las responsabilidades parentales, y pueda así asistir en mejores condiciones al recién nacido o al neonato.*

*Con esta propuesta se prioriza la protección de los recién nacidos como parte del interés superior del niño, que se encuentra consagrada en la Constitución y en la legislación internacional.*

*En este contexto, que resulta propicio permitir una mayor interacción de los padres para con los recién nacidos, contribuyendo de este modo a lograr un mejor desarrollo infantil en nuestro país, haciéndola coherente con la realidad en que vivimos.*

La Congresista Tania Pariona Tarqui (Nuevo Perú) también señaló:

*(...) este proyecto de ley tiene relevancia yo creo que por dos aspectos: uno, porque se considera así el interés superior del niño, y con los roles compartidos entre los padres, porque si no fuera así tendríamos que asumir tradicionalmente e históricamente, como lo hicieron nuestras madres y nuestras abuelas, de asumir la crianza de los niños.*

*Este proyecto de ley lo que hace es justamente de algún modo asignar los roles, esos tradicionales que normalmente recaía en la mujer, también en los hombres, y esa carga que ha hecho muchas veces que las mujeres no se inserten en el campo laboral ni político, porque tienen una guagua, y decimos incluso en las comunidades y escuchamos todavía decir que las mujeres no pueden entrar en política, porque tienen que criar a sus hijos, porque tienen que hacerse cargo de ellos, cuando en realidad las mujeres pueden muy bien desempeñar otras labores y no solo las tradicionalmente asignadas, como la responsable*

*de la casa o el rol reproductivo, también las mujeres creo que hemos escalado en esos niveles y eso se llama dentro de la política internacional igualdad de género.*

*O sea, me parece que aquí no hay intención de distorsionar, uno de los objetivos de desarrollo sostenible al 2030 suscrito por el Perú y que en el mundo aspiramos, es el Objetivo N° 5, igualdad de género en el mundo, o sea, no es ningún invento.*

*Yo creo que aquí no hay intención siquiera de tergiversar, y suscribo lo que usted ha dicho, ahora creo que los niños pueden tener la crianza teniendo a sus padres en conjunto asumiendo roles.*

El dictamen de la Comisión de la Mujer y Familia, por su parte ampliaba el plazo de licencia por paternidad, basado en que mundialmente habría una inclinación a incrementar los días de licencia remunerada para los padres, a fin de dar una mayor vinculación al padre con la madre que está en etapa pre y post natal y compara los 4 días del padre respecto de los 98 días de licencia por maternidad.

El dictamen aprobado por unanimidad también fundamenta la necesidad de legislar una especie de licencia parental sólo para el caso del fallecimiento de la madre, sin embargo, la llama licencia por paternidad y lo equipara para el caso de situaciones como los nacimientos con enfermedades degenerativas, terminal, irreversible, o nacimiento con discapacidad severa.

El 13 de junio de 2018 se debatió en la Sesión del Pleno del Congreso el incremento de 4 a 10 días de licencia por paternidad en el país, fue el entonces presidente de la Comisión de Trabajo quien cumplió con su sustentación, posteriormente lo hizo la vicepresidenta de la Comisión de Mujer y Familia quien no aceptó incluir otorgar la licencia que le quedó pendiente a la madre fallecida en el parto a favor del padre, pues consideró que ya se encontraba legislada dicha circunstancia, señalado:

*Sobre la inclusión del supuesto de la muerte de la madre trabajadora dentro del periodo de descanso posnatal, para incrementar en favor del padre los días de licencia que le hubieran correspondido a la madre fallecida, la comisión considera que este supuesto ya está considerado en el término "licencia por maternidad", que incluye el derecho de descanso por maternidad y que le permite gozar de 98 días naturales de descanso distribuido en un periodo de 49 días naturales de descanso prenatal y un periodo de 49 días naturales de descanso posnatal. En caso de fallecimiento en el descanso posnatal, ya el texto acordado por la comisión prevé dicho supuesto.*

El debate en el Pleno fue mínimo, ningún congresista cuestionó el plazo del incremento, sin embargo vale destacar la intervención del congresista Rolando Reátegui Flores (Fuerza Popular) quien señaló que afectaba a las empresas pequeñas y fomentaba la informalidad; por su parte el entonces congresista Richard Arce (Nuevo Perú) señalaba que este tipo de normas se llamaba enfoque de género al compartir roles reproductivos y productivos, he hizo ver un detalle hasta entonces no visibilizado en el recinto parlamentario, cual es la fuente de financiamiento o que el costo económico que genera la licencia de la madre lo asume el Seguro Social de Salud (Essalud), es decir de los aportes de los propios trabajadores, y no lo asume el micro o pequeño empresario. Lamentablemente no hubo una presión ni apoyo a variar en ese extremo la norma.

En el debate se destacó mayoritariamente que los padres cumplen y tienen que cumplir una tarea fundamental en el cuidado y formación de los hijos desde los primeros días y que este tipo de normas evitan situaciones de discriminación en el empleo, considerando, así el congresista De Belaunde Cárdenas (Peruanos por el Cambio) que si hombres y mujeres terminan teniendo la misma licencia sus posibilidades de discriminación disminuyen significativamente.

Por su parte María Elena Foronda (Frente Amplio) señalaba que se trataba de ejercicio de derechos porque reivindicaría el rol de los varones frente a la formación integral y el compartir y superar roles que tradicionalmente han sido asignados solamente a las mujeres.

La entonces congresista Tania Pariona Galindo (Frente Amplio) señalaba que la ley promovía el involucramiento y la participación en la atención de parte de ambos progenitores, y la congresista Luz Salgado de Rubianes (Fuerza Popular) apoyaba también la iniciativa señalando que era un avance.

Finalmente, el dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social que fue la Comisión Principal fue aprobado sin ningún cambio y por amplia mayoría con 93 votos favorables, ningún voto en contra y sólo un voto en abstención, también el mismo día fue dispensado de la segunda votación.

El 4 de julio de 2018 fue promulgada la ley que modificó la Ley 29409, en su artículo 2, y de este modo se incrementa de 4 a 10 días calendario consecutivos para nacimiento vaginal o cesárea y estableció mayores plazos para casos especiales.

Las modificaciones que se aprobaron fueron:

- Ampliación del plazo de licencia y plazos diferenciados para otras situaciones:
  - a) De 4 a 10 días calendario consecutivos en parto normal y justificaron el plazo en ser la media que los países de la región.
  - b) Reconocimiento de 20 días calendarios consecutivos de Licencia por Paternidad ante nacimiento prematuros o múltiples.
  - c) Reconocimiento de 30 días calendarios consecutivos de Licencia si el neonato sufre enfermedad congénita, discapacidad severa o complicaciones médicas graves de la madre.
- Amplía la posibilidad de elección a cargo del trabajador del inicio de la licencia a tres días previos a la fecha posible del parto acreditándolo con certificado médico.
- Crea la figura de Licencia Parental, sin señalarla como tal, sólo para aquel padre trabajador cuya madre del neonato falleciera en el parto o dentro del plazo de licencia por maternidad de la madre, y sólo por el plazo pendiente de goce.
- Crea el derecho del padre trabajador que ejerce la licencia de paternidad de acceder solicitar vacaciones pendientes de goce, a partir que se cumpla la licencia de paternidad, comunicándolo con 15 días previos a la fecha posible del alumbramiento a su empleador.

### ***¿Camino a una Licencia Parental?***

No existen aún Convenios OIT referidos a la licencia parental, sin embargo, como lo mencionamos líneas arriba la Recomendación número 191 (anexo del Convenio 183) y la Recomendación 165 (anexo del Convenio 156) contienen disposiciones sobre la licencia parental. En dichas recomendaciones se deja a la discrecionalidad de los Estados la decisión del plazo y del monto de la remuneración.

La *Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* del año 1981, estableció que inmediatamente luego de la licencia por maternidad, ya sea madre o padre accedan a la licencia parental “*sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él*”; que cada país establecería “*la duración y las condiciones de la licencia*” y que esta licencia “*debería introducirse en forma gradual*”. (OIT,1981).

*La Recomendación 191 referida a la protección de la maternidad (2000) estableció el periodo, la duración, las modalidades, el goce, el pago y distribución de la licencia parental debe ser establecida por cada estado miembro y de acuerdo a su práctica.*

La licencia parental no es lo mismo que la licencia por paternidad. La licencia parental tiene un periodo de licencia mucho más amplio, al que ambos progenitores que laboren pueden elegir tomar para dedicarse a cuidar al recién nacido o al hijo o hija pequeña, lo común es que una vez concluida la licencia por maternidad o la licencia por paternidad, cualquiera de los dos pueda optar por una licencia parental, y se aplicará tanto para la madre como para el padre que sin desvincularse laboralmente y manteniendo todos los derechos que se derivan de él, gozará de un plazo para poder cuidar a su hijo o hija durante su infancia.

Podemos afirmar sin temor a equivocarnos que la normativa existente a nivel mundial sobre la licencia parental es el resultado de la importancia que cada sociedad le ha dado a temas, como el desarrollo infantil, compatibilidad laboral, familiar y personal, fertilidad, oferta laboral, igualdad de oportunidades, y reparto de ingresos.

Los sistemas de licencia parental que existen alrededor del mundo son variables por sus características como el pago, la duración, la posibilidad de elección, la edad de los hijos o hijas, la flexibilidad en el uso y la posibilidad de transferirse entre los padres, es necesario diferenciar la licencia por paternidad de la Licencia Parental.

|  | LICENCIA POR PATERNIDAD  | LICENCIA PARENTAL   |
|--|--|---|
| <b>Duración</b>                            | El plazo mínimo es de 2 y el máximo es de hasta 15 días  | El plazo es de mínimo de tres meses. No hay aún acuerdo sobre la duración ideal u óptima.   |
| <b>Beneficiario</b>                        | Se otorga exclusivamente al padre trabajador   | Se otorga a la madre o al padre trabajador  |
| <b>Transferibilidad entre progenitores</b> | Sólo puede ser tomado por el padre   | Puede tomado por la madre trabajadora o el padre trabajador, ya sea el tiempo total o alternado con el otro padre o madre   |
| <b>Derechos Laborales</b>                  | Se mantiene el cargo o puesto al momento de tomar la licencia.   | Se tiene el derecho de mantener el cargo u otro similar aquel que se tenía al momento de tomar la licencia.   |
| <b>Pago</b>                                | La remuneración es la misma que se tiene al momento de solicitar la licencia. La mayor parte de los países donde existe es remunerada. | La remuneración suele ser inferior o nula. Lo regular es que es un derecho compartido, sin embargo, son las mujeres quienes principalmente la toman. Los hombres toman menos esta licencia especialmente cuando la licencia no es remunerada.   |
| <b>Edad del hijo/hija</b>                  | Sólo se puede ejercer durante las primeras horas o días del nacimiento del recién nacido.  | Se ejerce terminada la licencia de la madre o la que tomó el padre y, dependiendo de cada sistema, hasta que el hijo o hija tiene 8 años. En la Unión Europea, ha normado como derecho individual de cada progenitor, con infantes menores de 8 años a través de una directiva (96/34/CE) señalando que la licencia parental debe estar disponible. |
| <b>Países que lo han implementado</b>      | Legislado en la mayor parte de los países.   | Existe en países con mejor desarrollo económico, tales como Europa Oriental, Asia Central y principalmente  |

Tomado de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15802><sup>2</sup>

<sup>2</sup> El cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana del año 2010 al 2018; tesis para optar el grado de Magister UNMSM Lima.

Como ya señalamos el Perú, mediante Ley 24508, aprobó la Recomendación 165 el 28 de mayo de 1986, y reservó el párrafo 22 de dicha recomendación, referida exclusivamente a la Licencia parental. Por ello de optar por introducir la Licencia Parental en nuestra legislación se requeriría una modificación a la Ley 24508.

Finalmente, cómo va el avance de la licencia parental a nivel mundial, ello se aprecia en el siguiente cuadro:

| País      | Características de la licencia  | Número de días de licencia                                   |
|-----------|---|--|
| Noruega   | Si no utilizan se pierde. Se puede repartir la baja maternal de un año entre ambos cónyuges. Hay subsidios para trabajadores por el cuidado de hijos que se remunera con el 80% del salario. Si se acorta a 42 semanas el sueldo es del 100%.   | 112  |
| Suecia    | El programa sueco permite que ambos progenitores se repartan 480 días de permiso subsidiado para hacerse cargo de los niños y reciben una bonificación para que el reparto de la baja sea igualitario.  | 90 días retribuidos al 80%<br>480 días de permiso subsidiado |
| Finlandia | Son 18 días de permiso por paternidad en el mismo momento del gozo del permiso de maternidad o del permiso parental por parte de la madre. Es posible fraccionar los días hasta en cuatro periodos. También podrá disfrutar los 54 días de paternidad en fechas diferentes a las de la madre. | 54   |

**Fuente:** legislaciones de los países a Diciembre 2020. Elaboración propia.

## CONCLUSIONES

1. La Licencia por paternidad es un derecho laboral y a su vez debe ser considerado como un derecho de todo recién nacido a establecer un vínculo de apego emocional con su progenitor durante las primeras horas de vida.
2. La Licencia por paternidad es una herramienta que promueve la unidad familiar a través de una distribución justa de tareas domésticas en la búsqueda de lograr conciliar la vida en el ámbito laboral, familiar y personal.
3. La ley de Licencia por Paternidad, según su exposición de motivos y los fundamentos del debate parlamentario está cimentado sobre la base del Principio de la Igualdad de Oportunidades sin discriminación y sobre el Principio del Interés Superior del Niño.
4. La redacción de la Ley 29409 es discriminatoria al excluir de la Licencia por Paternidad a aquellos trabajadores que son padres de recién nacidos fuera del matrimonio o la convivencia.
5. La Licencia por Paternidad y la Licencia por Maternidad no son equivalentes, pues la fuente económica que las sostienen son distintas, ello genera motivaciones diferenciadas entre los empleadores al momento de otorgarlas, generando discriminación.
6. En el Perú no existe la Licencia Parental como tal; existe un antecedente creado en el 2018 y que sólo está limitada a los casos del fallecimiento de la madre, en el momento del parto.

## REFERENCIAS

- Banco Mundial (2018). *Mujer, Empresa y el Derecho 2018*; Washington, DC: Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO.
- Ferrari, J. (2011). *Padre amado o deseado: La nueva relación entre padres e hijos*. México: Trillas.
- Izquierdo E., Lorena y Zicavo M, Nelson. (2015). Nuevos padres: construcción del rol paternal en hombres que participan activamente en la crianza de los hijos/New fathers: construction of the paternal role in men that participate actively in raising their children; *Revista de Investigación en Psicología - Vol. 18, N.º 2*- Universidad del Bío Bío.
- Kriete Urruchi, Karolina (2020). El cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana del año 2010 al 2018; tesis para optar el grado de Magister UNMSM Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15802>

### Leyes consultadas:

Ley N° 24508; Ley que aprueba convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Ley N° 30807; Ley que modifica la Ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

### Documentos legislativos consultados:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2784/2008-CR, 378/2006-CR y 2202/2007-CR, <http://www.congreso.gob.pe/pley-2006-2011/>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 2784/2008-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2006-2011/>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2017-CR, 1440/2017-CR, y 1982/2017-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2016-2021/>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2017-CR y 1982/2017-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2016-2021/>

Proyecto de Ley 378/2006-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2006-2011/>

Proyecto de Ley 2202/2007-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2006-2011/>

Proyecto de Ley 2784/2008-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2006-2011/>

Proyecto de Ley 1412/2016-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2016-2021/>

Proyecto de Ley 1440/2016-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2016-2021/>

Proyecto de Ley 1982/2017-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2016-2021/>

Proyecto de Ley 2759/2017-CR. <http://www.congreso.gob.pe/pley-2016-2021/>

Transcripción de la 5ª Sesión Vespertina de la Primera Legislatura 2009-2010 del jueves 20 de agosto de 2009. <http://www.congreso.gob.pe/Diariodelosdebates/>

Transcripción de la 17ª Sesión Vespertina de la Segunda Legislatura del 2017-2018 del miércoles 13 de junio de 2018. <http://www.congreso.gob.pe/Diariodelosdebates/>

Transcripción de la Décimo Quinta Sesión Ordinaria de la Comisión de Trabajo de fecha 01 de abril de 2009. [http://intranet.congreso.net/sitios/l\\_transcripciones/transcrip\\_comision.htm](http://intranet.congreso.net/sitios/l_transcripciones/transcrip_comision.htm)

Transcripción de la Novena Sesión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, correspondiente a la legislatura 2017-2018, de fecha 13 de marzo de 2018. [http://intranet.congreso.net/sitios/I\\_transcripciones/transcrip\\_comision.htm](http://intranet.congreso.net/sitios/I_transcripciones/transcrip_comision.htm)

Transcripción de la Novena Sesión Ordinaria de la Comisión de Mujer y Familia correspondiente a la legislatura 2017-2018, de fecha 4 de abril de 2018. [http://intranet.congreso.net/sitios/I\\_transcripciones/transcrip\\_comision.htm](http://intranet.congreso.net/sitios/I_transcripciones/transcrip_comision.htm)

### **Documentos OIT**

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958 (núm.111). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

Convenio referido a los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C156:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156:NO)

R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R165:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R165:NO)

Fecha de recepción: 19 de marzo

Fecha de aceptación: 12 de junio