

PREDICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 12680/2025 Y OTROS

AMPLÍA LOS SUPUESTOS DE USO DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS

El predictamen recaído en el Proyecto de Ley 12680/2025-CR y otros, propone modificar el artículo 2.3 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, incorporando nuevas alternativas para el inicio del cómputo de la licencia. En particular, se añade que el trabajador pueda iniciar el uso de la licencia **dentro de las cuatro semanas posteriores al nacimiento del hijo o hija**, así como **al término de la licencia por maternidad de la madre**. Con ello, se amplían las modalidades actualmente previstas —como la fecha de nacimiento, el alta médica de la madre o del recién nacido, o días previos al parto— otorgando mayor flexibilidad para el ejercicio de este derecho.

Se trata de una iniciativa favorable en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar, pues permite adaptar el uso de la licencia a las necesidades reales de cada familia. En esa línea, la posibilidad de utilizar la licencia en momentos posteriores al nacimiento o al término de la licencia de maternidad puede contribuir a extender el periodo de cuidado del recién nacido y a fortalecer el acompañamiento durante las primeras etapas de crianza. Este tipo de medidas no debería estar sujeto a condicionamientos adicionales, sino quedar principalmente en el ámbito de decisión de los padres, quienes se encuentran en mejor posición para determinar cuándo resulta más necesario el tiempo de cuidado.

El desafío, por tanto, no es únicamente ampliar las modalidades de uso de la licencia por paternidad, sino avanzar progresivamente hacia **un sistema de licencia parental compartida**, que permita a ambos progenitores distribuir de manera flexible el tiempo destinado al cuidado del recién nacido. Este tipo de esquemas, presentes en diversas legislaciones comparadas —como Chile, Colombia, Alemania, Noruega, Suecia o Finlandia— promueven una mayor participación de los padres en la crianza temprana y contribuyen al desarrollo integral de los niños. En ese marco, cualquier reforma debería considerar también periodos mínimos vinculados a la recuperación postparto de la madre y a la participación temprana del padre en el cuidado del recién nacido.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
<p>Incorporación de nuevos supuestos para el inicio de la licencia por paternidad</p> <p>La propuesta modifica el artículo 2.3 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, incorporando nuevas alternativas para el inicio del cómputo de la licencia. En particular, se añade que el trabajador pueda iniciar la licencia dentro de las cuatro semanas posteriores al nacimiento del hijo o hija o al término de la licencia por maternidad de la madre, ampliando las opciones actualmente previstas para el ejercicio de este derecho.</p>	<p>Avance en flexibilidad para la conciliación laboral y familiar</p> <p>La modificación introduce mayor flexibilidad en el uso de la licencia por paternidad al permitir que el trabajador pueda iniciar el descanso dentro de las cuatro semanas posteriores al nacimiento del hijo o hija o al término de la licencia por maternidad de la madre. Esta ampliación constituye una medida positiva en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar, ya que reconoce que las necesidades de cuidado durante las primeras semanas de vida del recién nacido pueden variar según la situación de cada familia. En ese sentido, permitir que los padres definan el momento más adecuado para ejercer este derecho favorece una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado y fortalece la participación activa del padre en las primeras etapas de crianza.</p> <p>Asimismo, este tipo de medidas contribuye a avanzar hacia un enfoque más moderno de las políticas de cuidado, que promueva una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar. El modelo actual de licencias, centrado principalmente en la protección de la maternidad, ha sido fundamental para resguardar la salud de la madre y del recién nacido; sin embargo, también ha generado efectos indirectos en el mercado laboral, al reforzar la percepción de que la contratación de mujeres implica mayores costos asociados a las licencias. Esta situación tiene impactos concretos en la trayectoria laboral de las mujeres: según un estudio de la Universidad de Princeton, alrededor del 40% de las trabajadoras peruanas con hijos no regresa al trabajo tras convertirse en madres¹.</p> <p>En ese contexto, ampliar y flexibilizar el ejercicio de la licencia por paternidad contribuye a equilibrar las responsabilidades familiares y se alinea con estándares internacionales como el Convenio N.º 156 de la OIT, que promueve la igualdad de oportunidades y trato para trabajadores con responsabilidades familiares.</p>	<p>Necesidad de avanzar hacia un sistema de licencia parental compartida</p> <p>Desde la perspectiva de conciliación entre la vida laboral y familiar, la ampliación de las alternativas para el uso de la licencia por paternidad constituye una medida positiva, pues reconoce que las necesidades de cuidado del recién nacido no siempre se concentran únicamente en la fecha inmediata al parto. Permitir que la licencia pueda ejercerse dentro de las semanas posteriores al nacimiento o al término de la licencia de maternidad de la madre brinda a las familias un mayor margen de organización y contribuye a una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado. En esa línea, se trata de una iniciativa favorable que no debería estar sujeta a condicionamientos adicionales, sino dejarse principalmente al ámbito de decisión de los padres, quienes se encuentran en mejor posición para determinar el momento en que el acompañamiento resulta más necesario.</p> <p>Esta modificación, además, debería ser entendida como un primer paso hacia una discusión más amplia sobre la necesidad de modernizar el sistema de tutela por maternidad y paternidad en el Perú. El esquema actual de licencias aún responde a una lógica en la que el cuidado recae de manera predominante en la madre, mientras la participación del padre continúa siendo accesorio y limitada en el tiempo. Mantener este diseño no solo restringe la posibilidad de</p>

¹ El Comercio (2024). Un 41% de peruanas no retornan a su empleo luego de ser madres. <https://elcomercio.pe/economia/brecha-salarial-un-41-de-peruanas-no-retornan-a-su-empleo-luego-de-ser-madres-barreras-economicas-mujeres-ganan-menos-que-los-hombres-vulnerabilidad-noticia/>

Tendencia internacional hacia la licencia parental compartida

La ampliación de la licencia por paternidad y la incorporación de mayores niveles de flexibilidad en su uso se enmarcan en una tendencia internacional orientada a fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. En los últimos años, diversos países han avanzado hacia sistemas de licencia parental compartida, que permiten que ambos progenitores distribuyan el tiempo de cuidado del recién nacido de manera flexible, según sus necesidades familiares y laborales. Este enfoque reconoce que la crianza temprana no debe recaer exclusivamente en la madre, sino que debe ser asumida de manera conjunta por ambos padres.

La licencia parental compartida permite que ambos progenitores dividan el tiempo de cuidado del recién nacido, adaptándolo a sus circunstancias familiares y laborales. En estos sistemas, suele mantenerse un período inicial vinculado a la recuperación postparto de la madre, mientras que el resto del tiempo puede ser utilizado de manera flexible por cualquiera de los padres. Este enfoque contribuye a fortalecer el vínculo temprano con el niño o niña, promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y facilitar la continuidad laboral de ambos progenitores.

Diversos países han incorporado este tipo de esquemas en su legislación. En América Latina, Chile y Colombia han introducido mecanismos que permiten compartir parte del tiempo de licencia entre los padres, mientras que países europeos como Noruega, Suecia, Finlandia y Alemania cuentan con sistemas más desarrollados de licencia parental compartida. En particular, Noruega ha impulsado reformas conocidas como la “cuota del padre”, que reservan un período específico de licencia para el progenitor masculino con el objetivo de incentivar su participación activa en el cuidado temprano.

construir una corresponsabilidad real en el ámbito familiar, sino que además puede reforzar desigualdades en el mercado laboral, al concentrar en las mujeres los mayores costos asociados al cuidado y afectar sus posibilidades de continuidad y reinserción laboral.

Por ello, resulta pertinente avanzar progresivamente hacia un **sistema de licencia parental compartida**, que permita a ambos progenitores distribuir de manera flexible el tiempo destinado al cuidado del recién nacido, preservando los días necesarios para la recuperación postparto de la madre, pero reconociendo también la importancia de la presencia temprana del padre en ese mismo período.

La experiencia comparada muestra que este tipo de esquemas ya viene siendo desarrollado en diversos países y responde a una visión más equilibrada de la crianza y del trabajo. En consecuencia, la discusión no debería agotarse en ampliar supuestos de licencia por paternidad, sino orientarse hacia una reforma más integral del régimen de licencias familiares, alineada con la corresponsabilidad, la igualdad de oportunidades y el bienestar del niño o niña. la percepción de ineficiencia.