

Alerta Laboral No. 08
Año 2018
Fecha: 05/07/2018

AMPLIAN DIAS DE LICENCIA POR PATERNIDAD Y DICTAN NORMAS ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

El día de hoy en el diario El Peruano se ha publicado la Ley 30807, norma que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, la cual estipula las siguientes regulaciones:

I. Regla general de la licencia por paternidad:

La licencia por paternidad es otorgada por el empleador al padre por **diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.**

II. Reglas especiales de la licencia por paternidad:

La licencia por paternidad se otorgará por un periodo mayor en los siguientes casos especiales:

- Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

III. Plazos en que se computa la licencia por paternidad:

El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

IV. Casos singulares que establece la norma:

4.1. Fallecimiento de la madre:

En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo nacido será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

4.2. Licencia sindical luego del descanso vacacional:

El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

Finalmente, debemos mencionar que la norma entra en vigencia a partir del viernes 6 de julio de 2018.

Nuestro equipo laboral: Jorge Luis Acevedo, Carla Benedetti, Karla Zuta, Maria Eugenia Tamariz, Franklin Altamirano, Roberto Vílchez, María Alejandra Espino, Carlos Ciriaco, Natalia Peña, Giancarlo Ángeles, Cindy Arriola, Guillermo Castaños y Alfredo Torres.

El presente boletín es brindado por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización no autorizada.

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867
Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 42-4408