

El Grupo Parlamentario Solidaridad Nacional a iniciativa de la Congresista **Esther Yovana Capuñay Quispe**, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establece los Artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República; proponen el siguiente:

PROYECTO DE LEY

**El Congreso de la República;
Ha dado la Ley siguiente:**

LEY DE PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA GESTANTE

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto eliminar cualquier tipo de discriminación durante el embarazo, garantizando la protección de la maternidad de la mujer trabajadora, asegurando su inserción social y permanencia en el trabajo.

Para tal efecto, gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y no será objeto de diferencias en cuanto a remuneración y demás condiciones de trabajo.

Artículo 2°.- Definición de Maternidad

Para fines de la presente Ley se entiende por maternidad al período de descanso y el ejercicio de todos los derechos que protegen la situación de maternidad biológica, la adopción o el acogimiento familiar de un menor de un (1) año de edad.

Artículo 3°.- Principios

La presente Ley se fundamenta en los principios de igualdad, no discriminación, unidad de criterio y protección del Estado.

Artículo 4°.- Duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público

La madre trabajadora al término del período post natal tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.

Igualmente, el personal militar femenino de las Fuerzas Armadas y personal policial femenino de la Policía Nacional del Perú, al término del periodo postnatal tiene derecho a una (1) hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un (1) año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en dos (2) tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.



Congreso de la República

Para este efecto, el empleador, si fuere el caso, acondicionará ambientes adecuados para los fines de este artículo.

Artículo 5°.- Goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante

Es derecho de la trabajadora gestante gozar de cuarenta y cinco (45) días de descanso pre-natal y cuarenta y cinco (45) días de descanso post-natal. El goce de descanso pre natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

El descanso postnatal se extenderá por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple.

Artículo 6°.- Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto

En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el periodo de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el periodo de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

Artículo 7°.- Aplicación de la norma para el personal militar de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional

La presente norma es de aplicación al personal militar femenino de las Fuerzas Armadas y el personal policial femenino de la Policía Nacional del Perú que se encuentren en estado de gestación. Y cuando sea el caso, se podrá acumular al descanso pre y postnatal, el descanso vacacional del referido personal.

Si hubiera adelanto de alumbramiento respecto de la fecha de probable parto, los días adelantados serán acumulados al descanso postnatal. Si el alumbramiento se produce después de la fecha del probable parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal y tendrán derecho a su normal remuneración.

Igualmente, durante el periodo de gestación y lactancia, estarán excluidas de acciones y situaciones que pongan en riesgo la salud, situaciones de violencia, esfuerzos físicos y ambientes hostiles durante dicho periodo; y en el caso del personal femenino de la policía, del servicio de veinticuatro (24) por veinticuatro (24) horas.

Artículo 8°.- Sanciones

La autoridad administrativa competente sancionará a los empleadores que despidan arbitrariamente a las trabajadoras que se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia o que impidan el ingreso de una mujer embarazada siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para ocupar un determinado puesto de trabajo dentro del Centro Laboral. Para este efecto, se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo a dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades.



Congreso de la República

Si la trabajadora embarazada no informe su gravidez no genera sanciones para el empleador.
Las sanciones serán reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- Complementariedad de las normas

La presente ley se complementa en cuanto a su aplicación a los alcances del artículo 108° del DS N° 05- 90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, D. Leg. N° 276, que otorga una Hora de lactancia luego del término del periodo postnatal y hasta que el hijo cumpla un año de edad; DS N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728 Ley de Productividad Competitividad Laboral; D.S. N° 009-2004-TR, Normas Reglamentarias, D.S. N° 004-2009-TR, Normas reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto; D.S. N° 001-2005-DE-SG, Reglamento de la Ley N° 28308, Ley que regula el use de descanso pre y postnatal del Personal Femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú y la Ley N° 29849 – Ley de Eliminación Progresiva de los Contratos Administrativos de Servicios que otorga beneficios a las trabajadoras gestantes contratadas bajo esta modalidad.

Segunda.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamentará las sanciones que establece el artículo 8° de la presente ley, en un plazo de 60 días.

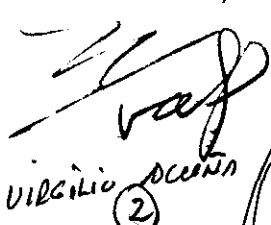
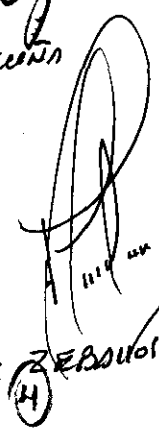
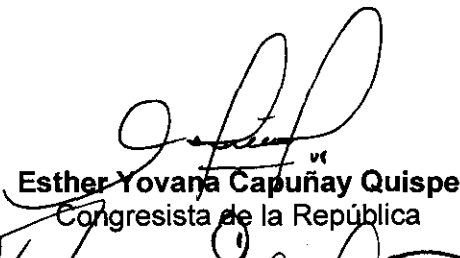
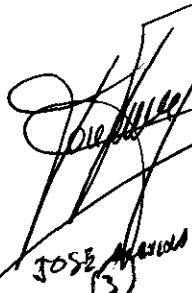
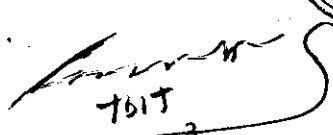

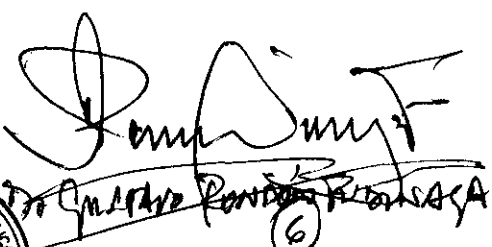
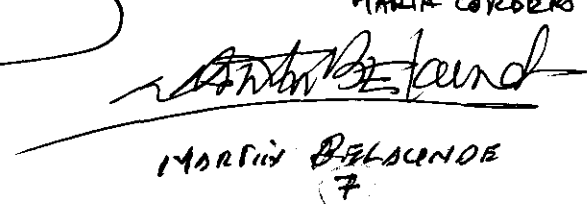
Tercera.- Derogatoria

Deróguense todas las normas que se oponga a la presente ley.

Cuarta.- Vigencia

La presente norma entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, 13 de junio 2012

 Virgilio Ocuna (2)
 VICENTE ZEBALLOS (4)
 Esther Yovana Capuñay Quispe
 Congresista de la República
 JOSÉ MARÍA (3)
 TAIT (3)

 MARÍA CORDERO (6)
 MARTÍN BELANDIER (7)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 18 de Junio del 2012

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 1265 para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de Trabajo y Seguridad Social.



GIULIANA LASTRES BLANCO
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



Congreso de la República

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

En concordancia con el artículo 76° numeral 2, literal d) del Reglamento del Congreso los Congresistas firmantes de la presente iniciativa actualizamos el Proyecto de Ley N° 4856/2010-CR, presentado el 23 de mayo de 2011, para que sea objeto de estudio y debate en el Periodo Parlamentario 2011-2016, en las Comisiones que corresponda.

Con la entrada en vigencia de la Constitución de 1993, la situación sobre la discriminación por razón de género vario de algún modo, prescribiéndose que los derechos debían ser iguales, tanto para los varones como para las mujeres¹. Y de esta manera estableció la protección de ciertos grupos específicos frente a la discriminación en el trabajo tales como: la madre, el menor de edad y el discapacitado que trabajan teniendo como principios los siguientes: La igualdad de oportunidad sin discriminación; el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y en la Ley; y, la interpretación favorable al trabajador en caso de duda del sentido de una norma.

A su vez, estos derechos se encuentran recogidos en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Perú, como son: La Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad e Higiene Ocupacional; la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, etc.²

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo-OIT, contempla como uno de sus derechos fundamentales la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y, como un eje prioritario para la instauración del Trabajo Decente, la protección de la maternidad, la cual incluye la adopción de medidas que garanticen a las mujeres gestantes la no realización de trabajos considerados perjudiciales o que conlleven un riesgo significativo para su salud o la del niño³.

En este sentido, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implantar una política de prevención

¹ http://www.elregionalpiura.com.pe/archivonoticias_2008/mayo_2008/mayo_12/opinion_lupita12052008.htm

² Parte Considerativa del Decreto Supremo N° 009-2004-TR

³ www.mintra.gob.pe



de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, así como el derecho a interrumpir su actividad cuando razonablemente exista un peligro inminente, teniendo derecho a cambio de puesto o tarea por distintas razones, entre ellas la salud.

Por ende, las sociedades, las culturas y los seres humanos han evolucionado y se observa como gobiernos, instituciones, organizaciones, hombres y mujeres se preocupan y luchan porque la igualdad deje de ser un principio abstracto y se consolide en acciones que lleven a lograr la equidad entre los géneros⁴. Y en este orden de ideas, considerar la maternidad como un proceso biológico exclusivo de las mujeres, el cual requiere una regulación tendiente a proteger su salud así como el desarrollo normal del embrión, el feto y el recién nacido, ante posibles riesgos que puedan presentarse en el trabajo, ya sea por exposición a determinados agentes, a condiciones de trabajo o cambios fisiológicos propios del embarazo⁵ y que hasta cierto punto puede traducirse en una limitación para que las mujeres ejerzan efectivamente el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, de manera directa en la fase de permanencia en el empleo, e indirectamente en el acceso al mercado laboral. De ahí la obligación del Estado de tomar acciones tendientes a evitar que se vean perjudicadas en su desarrollo ocupacional a causa de la maternidad.

Precisamente, uno de los primeros antecedentes en el Perú respecto al derecho de las madres trabajadoras de disponer dentro de sus jornadas de trabajo de una hora, para amamantar a sus hijos, fue establecido por el artículo 21º Ley N° 2851; que regulaba el trabajo de las mujeres y menores. En este sentido, la norma disponía que en los centros de trabajo estuvieran obligados a contar con una sala cuna para que las trabajadoras pudieran disponer de proporciones de tiempo que en conjunto no excedieran de una hora al día para amamantar a sus hijos, reconocido en ese entonces como un derecho. De esta manera este tiempo no podía ser descontado del salario de la madre y tenía carácter irrenunciable y se mantuvo en el país por más de sesenta y seis años, hasta que la tercera de las Disposiciones Complementarias Transitorias derogatorias y finales de la Ley N° 26513, derogó expresamente la ley N° 2851.

En consecuencia, se advierte que la normatividad relacionada con la protección a la maternidad se encuentra desarticulada y por ende dispersa a través de diversas Leyes que tratan sobre la misma materia, generando una falta de fiscalización y control de la efectividad de la legislación en relación con los beneficiarios de la misma. De esta manera, los inconvenientes se centran en la incertidumbre sobre los resultados reales y en la efectividad de las leyes.

⁴ www.cinterfor.org/

⁵ Parte Considerativa del Decreto Supremo N° 009-2004-TR



A ello se suma el hecho que por técnica legislativa, a decir de los especialistas que otorga la doctrina permiten clarificar el concepto y tener una mejor idea de su inclusión en el mundo jurídico y puede ser definida de las formas siguientes⁶:

SAINZ MORENO es uno de los más notables tratadistas del tema, define a la técnica legislativa como el arte de redactar los preceptos jurídicos de forma bien estructurada, que cumpla con el principio de seguridad jurídica y los principios generares de derecho.

Con respecto a la definición del concepto de "técnica legislativa"; en opinión de **CODERCH**, la técnica legislativa "persigue mejorar y homogenizar la calidad de las leyes y otras disposiciones jurídicas en dos aspectos fundamentales: su composición o estructura formal y su redacción o lenguaje.

BULYGIN indica que, la técnica legislativa se ocupa de la construcción formal y de la redacción de las normas, para lo cual el legislador deberá considerar, entre otras cosas, todos los principios de orden jurídico, constitucional, las costumbres, los usos, etc. y las características, experiencias, entre otras, así como los precedentes del Derecho en orden de crear las normas jurídicas.

En conclusión, puede decirse que la técnica legislativa es el conjunto de pasos para elaborar las leyes, en sentido general, se ocupa en primer lugar de la creación y construcción de las normas, enfatizando la buena, clara, sencilla y entendible redacción, así como su buena estructuración e integración, debiendo siempre cuidar el orden, la lógica y el respeto irrestricto de los principios de seguridad jurídica y los principios generales de Derecho, iniciando con las justificaciones o exposición de motivos de las normas jurídicas; sin dejar a un lado la inserción armónica de nuevos ordenamientos que tomen en cuenta los ámbitos de validez territorial, temporal y material⁷.

⁶ Problemática e implicaciones jurídicas por la inadecuada aplicación de técnica legislativa en la ley del impuesto sobre la renta
<http://www.monografias.com/trabajos33/tecnica-legislativa/tecnica-legislativa.shtml>

⁷ Problemática e implicaciones jurídicas por la inadecuada aplicación de técnica legislativa en la ley del impuesto sobre la renta
<http://www.monografias.com/trabajos33/tecnica-legislativa/tecnica-legislativa.shtml>



II. NORMATIVIDAD VIGENTE

En este contexto en la actualidad, existe legislación nacional dispersa que otorga los beneficios siguientes:

<u>Ley N° 26644</u>	Establece el descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante y que consiste en el descanso por 45 días antes del parto como el descanso postnatal. (Publicado el 23.12.01)
<u>Ley N° 27606</u>	Modifica la norma anterior en la que se establece que el descanso postnatal se extenderá por 30 días naturales adicionales en caso de nacimiento múltiple. (Publicado el 26.04.10)
<u>Ley N° 27240</u>	Otorga permiso por lactancia materna. (Publicada el 23.12.99)
<u>Ley N° 27403</u>	Precisa los alcances del permiso por lactancia materna (Publicado el 20.01.01)
<u>Ley N° 27591</u>	Equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado al público. (Publicado el 13.12. 01). Originalmente hasta que el niño tenía 6 meses de edad, Ley N° 27240 ⁸ .
<u>Ley N° 28048</u>	Establece protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, protección que, como su nombre lo indica, se dispensa a la mujer, no por ser tal, sino en atención al hecho biológico de la maternidad, con la finalidad de garantizar su permanencia en empleo, así como su desarrollo ocupacional sin afectación de sus derechos. (Publicada el 01.08 03)
<u>Ley N° 28308</u>	Ley que regula el uso de descanso pre, postnatal y permiso por lactancia materna del personal femenino de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. (Publicada 20.07.041).
<u>Ley N° 29409</u>	Concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. (Publicada el 20/09/2009).
<u>Ley N° 29849</u>	Ley de Eliminación Progresiva de los Contratos Administrativos de Servicios, que otorga beneficios a las trabajadoras gestantes contratadas bajo esta modalidad.

⁸ Diario de Debates del Congreso de la República de fecha 27.12.07

Intervención del Congresista Luis Negreiros Criado, Presidente de la Comisión de Trabajo;

"También hemos tenido en cuenta que hay discriminación, pues mientras las madres trabajadoras del sector público pueden gozar del derecho de la hora de lactancia hasta que su hijo cumpla un año de edad, las madres trabajadoras del sector privado gozan de ese beneficio solo hasta que su hijo tenga seis meses. Pero la Constitución prescribe la igualdad de trato y la eliminación de toda suerte de discriminación.

Asimismo hemos considerado los efectos que puede tener esta ley en el sector privado con relación al acceso al empleo. Pensamos, tal como está formulado el proyecto, que habrá comprensión del sector empresarial. Estamos completamente seguros de que los empleadores privados, que tienen responsabilidad y sensibilidad social, van a apreciar las bondades de esta propuesta, que va más allá de los aspectos laborales y expresan un profundo contenido humano y social.

Sin duda, la madre es la base del hogar, de la familia y de la sociedad. En consecuencia, el facilitar que nuestros niños puedan contar con ese elemento esencial de su alimentación a través de la lactancia resulta un deber, que, tal como lo cumple el Estado, estamos seguros de que también lo va a cumplir con plena conciencia, con conciencia patriótica, con conciencia del desarrollo sano del país, el sector privado".



Congreso de la República

En razón de ello puede apreciarse que las normas precitadas establecen una serie de derechos en favor de la madre y, en algunas situaciones, en beneficio del padre. Así se tiene, entre los aspectos más importantes los siguientes:

- 1) Licencia pre y postparto (90 días de licencia legal)
- 2) Conservación del empleo (goza de las asignaciones que por maternidad le confiere el sistema de seguridad social, las que reemplazan al pago de la remuneración en dicho lapso.
- 3) Estabilidad (Se garantiza a la trabajadora la estabilidad durante la gestación y a partir de la notificación del embarazo que le haga al empleador).
- 4) Descansos diarios por lactancia; etc.
- 5) Contratos CAS otorga beneficios a las trabajadoras gestantes contratadas.

Como se ha podido apreciar la protección a la maternidad se encuentra regulada en diversas normas que se encuentran dispersas, con lo cual se considera necesario consolidarlas en una Ley especial que establezca los postulados y derechos ya reconocidos y amplíe otros para una mejor protección de la mujer embarazada, bajo los principios de igualdad, no discriminación, unidad de criterio y protección del Estado que brinden la mayor seguridad jurídica, lo cual lleva implícito la protección a la familia, como célula básica de la sociedad, dada que el principio de igualdad que preconiza la legislación peruana, en la práctica, no se cumple por una serie de factores que son comunes en todo el País, por ejemplo la edad y el sexo. Así, una mujer joven tiene mas opción que una adulta, una mujer soltera más que una casada, pues para los empleadores la posibilidad de un embarazo la limita en el acceso a un puesto de trabajo⁹.

III. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

En consecuencia, la propuesta pretende consolidar en siete (7) artículos las normas relativas a los derechos adquiridos de la madre trabajadora que comprende adicionalmente una definición del concepto de maternidad para una mejor comprensión de los operadores jurídicos. Asimismo, se incluye una disposición complementaria y final para aplicar supletoriamente las normas reguladas por el Gobierno para garantizar la aplicación de las normas laborales en beneficio de las mujeres gestantes y madres. De este manera, se derogan las normas que ya han sido recogidas y reguladas en la presente propuesta normativa.

⁹ http://www.elregionalpiura.com.pe/archivonoticias_2008/mayo_2008/mayo_12/opinion_lupita12052008.htm



Congreso de la República

Por tanto, dentro de este marco normativo, la propuesta legislativa pretende unificar en un solo cuerpo normativo las diversas leyes laborales y sociales para proteger el trabajo decente de las mujeres embarazadas con el objetivo de eliminar todo tipo de discriminación, garantizando su inserción social y permanencia en el trabajo asalariado.

Por otro lado, la propuesta, mejora la protección de las mujeres trabajadoras y las estimula para que retomen su actividad después del parto. De este modo, durante el permiso de maternidad, en principio, la mujer reciba una remuneración igual a su salario completo, sin distinción alguna; asimismo al finalizar el permiso, las mujeres deberán tener el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo.

La Ley N° 26644, y sus modificatorias regulan el goce de la licencia prenatal y post natal para aquellas que tengan vínculo laboral, y complementariamente el artículo 12° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, establecía el derecho al subsidio por maternidad que tiene la trabajadora gestante que es afiliada bajo los regímenes D.L. N° 276 o D.L. N° 728. Como puede apreciarse, la mujer gestante que presta sus servicios bajo contrato de Administración de Servicios (CAS)- Decreto Legislativo N° 1057- no cuenta con los mismos beneficios que las otras trabajadoras gestantes que se encuentran dentro de los alcances de los dispositivos señalados anteriormente.¹⁰ A pesar que la Ley N° 29849 – Ley de Eliminación Progresiva de los Contratos Administrativos de Servicios, le otorga ciertos beneficios.

Entre los beneficios laborales y de seguridad social, podemos señalar¹¹:

- Permiso de lactancia materna
- El permiso de lactancia debe considerarse como tiempo laborado
- Declaración de ilegal a aquel despido comunicado durante el descanso por maternidad.
- Descanso por maternidad
- Prestaciones en dinero para la madre y el hijo
- Prestaciones médicas para la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal.
- Otros.

Para ello la Constitución Política del Perú, consagra los derechos fundamentales de la persona humana, Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los Convenios de la OIT; la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer, etc.

¹⁰ <http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2001.nsf>

¹¹ Tomado del Informe N° 201-TR/OAJ-J. Sobre el Convenio 183 de la OIT, Convenio sobre Protección de la Maternidad.



Asimismo una serie de Directivas de la Unión Europea sobre la Protección de la mujer trabajadora embarazada.¹²

Adicionalmente, la propuesta legislativa contempla la sanción para aquel empleador que en forma arbitraria despidió a una mujer embarazada o en periodo de lactancia. La sanción será establecida, vía Reglamento, por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Al respecto, debe precisarse que las trabajadoras embarazadas o gozando de la licencia de maternidad gozan de una Protección Laboral Reforzada, de tal manera que despedirla sin seguir un procedimiento, genera sanciones sumamente costosas para el empleador.

Finalmente, debe considerarse que las mujeres constituyen una significativa fuerza laboral que han contribuido al desarrollo de las economías de la sociedad en las diversas épocas y que ello no es un enfoque reciente. A pesar de todo, jurídicamente es necesario precisar que si bien la gran mayoría de instrumentos legales conciernen tanto a hombres como a mujeres, también es necesario dar normas específicas para la mujer trabajadora bajo el principio de la discrepancia positiva. Por lo que la posición del Perú y de la legislación comparada debe ser uniforme para homogeneizar criterios jurídicos en el mundo globalizado.

IV. LEGISLACIÓN COMPARADA

VENEZUELA.-

En Venezuela existe la "LEY DE PROTECCION A LA FAMILIA, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD", Gaceta Oficial N° 38.773 (20.09.07), que consta de 74 artículos, entre los cuales se destaca: un Título Preliminar; un Capítulo de las Personas Naturales para tratar sobre su identidad, el concepto de maternidad desde que la consideración de feto como nacido; de las personas naturales en cuanto a su nacionalidad; de las familias en cuanto a su conformación; del parentesco; del matrimonio; de las uniones estables de hecho; del Concubinato; del Régimen de bienes de la sociedad conyugal, etc.

Esta norma es concordante con la Ley Orgánica del Trabajo, artículos 379 al 395.

¹² http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c10914_es.htm



Congreso de la República

ESPAÑA

En España se puede citar como pionera la "Ley de la Comunidad Autónoma de Valencia 6/2009, de 30 de junio, de protección a la maternidad". Esta norma establece en su preámbulo lo siguiente:

"El artículo 39º de la Constitución española, en el ámbito de los principios rectores de la política social y económica, establece que los poderes públicos aseguran la protección económica y jurídica de la familia, la protección integral de los hijos, iguales estos ante la Ley independientemente de su filiación y de su madre, sea cual sea su estado civil.

El artículo 10.3 del Estatuto de autonomía de la Comunidad Valenciana, en el ámbito de la defensa y promoción de los derechos sociales de los valencianos y las valencianas, establece que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otros, en los ámbitos correspondientes a la defensa integral de la familia, la protección específica y tutela social del menor, la asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza, exclusión o discriminación social.

Este planteamiento pone de relieve que la actuación de la Generalitat se encamina en primer término, a la defensa y promoción de las personas en todos sus ámbitos y en atención particular a las diferentes situaciones en que pueden encontrarse.

Así mismo, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana en su artículo 49.1, apartados 24, 25, 26 y 27 atribuye a la Generalitat la competencia exclusiva en materia de servicios sociales, juventud, promoción de la mujer e instituciones de protección y ayuda a menores, jóvenes, inmigrantes, tercera edad, personas con discapacidad y otros grupos o sectores necesitados de protección especial, incluida la creación de centros de protección, reinserción y rehabilitación.

Una consecuencia de esta preocupación puede ya constatarse en la Ley 12/2008 de 3 de junio, de la Generalitat, de protección integral de la infancia y la adolescencia de la Comunidad Valenciana. En esta ley, en su Título I, relativo a la Carta de los Derechos del menor ante la Comunidad Valenciana, se establece en el artículo 8º la protección del derecho a la vida en formación, así como de las mujeres gestantes que estén decididas a tener su hijo poniendo los medios necesarios de carácter social, educativo y sanitario adecuado para los dos.



Congreso de la República

En esa misma línea se dirige esta ley, ofreciendo mecanismos que permiten conseguir de manera efectiva los objetivos que ya fueron enunciados por la Ley 12/2008 en cuanto a la atención social a la maternidad (...)

Indudablemente existen normas dispersas de protección a la maternidad tales como:

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 37º referido al Descanso semanal, fiestas y permisos que en el numeral 4º señala que: "Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

En el Real Decreto Legislativo 11/1994 de 20 de Junio de 1994, se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo CAPITULO IV BIS se refiere a la Maternidad, en cuyo Art. 133 bis. sobre situaciones protegidas señala que: A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten; de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

NICARAGUA

En Nicaragua existe la LEY DE RESPONSABILIDAD PATERNA Y MATERNA, LEY No. 623, Aprobada el 17 de Mayo del 2007. Publicada en La Gaceta No. 120 del 26 de junio del 2007.

Esta norma señala en sus considerandos lo siguiente:



Congreso de la República

"Que la Constitución Política de la Republica de Nicaragua, establece en el artículo 71, que la niñez goza de protección especial y de todos los derechos que su condición requiere, y que la Ley regulará y protegerá estos derechos; así como la plena vigencia de la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por la Asamblea Nacional el 18 de Abril de 1990, por Decreto A. N. No. 324 y ratificada por Nicaragua en ese mismo año, la que estatuye el derecho de los niños y niñas a su identidad.

Que la Constitución Política de la República de Nicaragua también señala, en el artículo 70°, la protección a la familia como núcleo fundamental de la sociedad; que las relaciones familiares descansa en el respeto, solidaridad e igualdad absoluta, derechos y responsabilidades entre el hombre y la mujer. Que los padres deben atender el mantenimiento del hogar y la formación integral de los niños, mediante el esfuerzo común, con iguales derechos y responsabilidades.

Que actualmente la Constitución Política de la Republica de Nicaragua, señala en el artículo 75° la igualdad de derechos de todos los hijos ante la ley y, en el artículo 78° la protección del Estado a la paternidad y maternidad responsable, así como el derecho a la investigación de la paternidad y maternidad. (...)

Asimismo, la Ley consta de 33 artículos y destaca en su artículo 1° que el objeto de la ley es "regular el derecho de las hijas e hijos a tener nombres y apellidos y, en consecuencia, el derecho a su inscripción expedita: el derecho de las hijas e hijos a la determinación de la filiación paterna, materna o ambas, a pedir de forma alternativa la resolución de conflictos en materia de alimentos y de visitas a través de mecanismos administrativos y judiciales, ágiles y gratuitos.

V.- MARCO JURÍDICO

- Constitución Política del Perú
- Declaraciones, Pactos y Convenios Internacionales
- Ley N° 26644, que precisa el goce de derechos prenatal y post natal de la trabajadora gestante, determinándose 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso postnatal.
- Ley N° 27606, modifica la norma anterior, por la cual se establece que el descanso postnatal se extenderá por 30 días naturales adicionales en caso de nacimiento múltiple.
- Ley N° 27240, que otorga permiso por lactancia materna
- Ley N° 27403, que precisa los alcances del permiso por lactancia materna



Congreso de la República

- Ley N° 27591, que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado al público.
- Ley N° 28048, que establece una protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Ley N° 28308, que regula el uso de descanso pre y postnatal y permiso por lactancia materna del personal femenino de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.
- Ley N° 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley N° 29849 – Ley de Eliminación Progresiva de los Contratos Administrativos de Servicios; que otorga beneficios a las trabajadoras gestantes contratadas bajo esta modalidad.

VI.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El Proyecto de Ley se enmarca dentro de la Constitución Política del Perú, Convenios Internacionales, y toda la legislación anteriormente señalada que otorga beneficios a las trabajadoras gestantes.

VII.- RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

El Proyecto de Ley guarda relación con la Décimo Tercera Política del Acuerdo Nacional- Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social. Promoviendo la maternidad saludable y ofreciendo servicios de planificación familiar, con libre elección de los métodos y sin coerción.

Asimismo, con la Décima Sexta Política del Acuerdo Nacional, Fortalecimiento de la familia, protección y promoción de la niñez, la adolescencia y la Juventud, fortaleciendo la familia como espacio fundamental del desarrollo integral de las personas, promoviendo el matrimonio y una comunidad familiar respetuosa de la dignidad y de los derechos de todos sus integrantes.

Es política de Estado prevenir, sancionar y erradicar las diversas manifestaciones de violencia que se producen en las relaciones familiares. Nos proponemos, asimismo, garantizar el bienestar, el desarrollo integral y una vida digna para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en especial de aquellos que se encuentran en situación de riesgo, pobreza y exclusión.



Congreso de la República

VIII.- ANALISIS COSTO BENEFICIO

El Proyecto de Ley no representa un gasto para el erario nacional; toda vez que, lo que se propone tiene como objetivo unificar las normas dispersas que otorgan una serie de beneficios a la mujer trabajadora gestante, y se hace por un tema de técnica legislativa; asimismo al estar dispersa las normas, conlleva en mucho de los casos a que no se cumplan las mismas por diversos motivos; por ello la necesidad de contar con un texto único y con un objetivo común, que es proteger a la madre gestante trabajadora, y cuya finalidad sea cumplida a cabalidad sin condición alguna, amparados por nuestra Constitución Política y demás normas nacionales e internacionales, de las cuales el Perú es parte.