



**SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY** ABOGADOS

**BOLETÍN**  
SRPM LEGAL

www.srpmlegal.pe

Jueves, 05 de julio de 2018

**Modifican La Ley 29409, Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada**

El día de hoy, ha sido publicada en el diario oficial El Peruano, la Ley N°30807, a través de la cual se dispone modificar el artículo 2° de la Ley N°29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; en tanto la referida modifican establece lo siguiente:

- La licencia por paternidad otorgada por el empleador al padre, será de diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. Es oportuno recordar que la norma anterior establecía una licencia de 04 días hábiles consecutivos.
- Además, se agrega a la normativa los siguientes casos especiales:
  - a. Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
  - b. Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
  - c. Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.
- En tanto, el trabajador tendrá la posibilidad de elegir el inicio del cómputo del plazo de la licencia según 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.
- Asimismo, la modificatoria agrega que en el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.
  - Finalmente, el trabajador petionario 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.

Cabe mencionar que 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.

Para mayores alcances, recomendamos la revisión de los dispositivos que se comentan por este medio, quedando a su disposición para cualquier aclaración que les merezca el presente.

(\*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.