

GUÍA

Licencia por paternidad



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



¿Qué debemos saber sobre la licencia por paternidad?

La Ley N.º 29409, promulgada el 20 de septiembre de 2009, reconoce el derecho de los trabajadores del sector público y privado —incluyendo a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, conforme a sus leyes especiales— a gozar de una licencia remunerada por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente. Esta medida tiene como finalidad promover y fortalecer el desarrollo integral de la familia.



Fuente: artículo 1 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada y artículo 2 de su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.º 014-2010-TR.



Duración de la licencia:

Según la naturaleza del parto o situación particular, la duración de la licencia es:

- 10 días calendario consecutivos, en caso de parto natural o cesárea.
- 20 días calendario, si el parto es múltiple o prematuro.
- 30 días calendario, si el recién nacido presenta una discapacidad severa o una enfermedad congénita terminal.
- 30 días calendario, si la madre presenta complicaciones graves.

Fuente: incisos 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, modificado por el Artículo Único de la Ley N.º 30807; y artículo 3 de su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.º 014-2010-TR



Inicio del cómputo de la licencia:

El trabajador puede elegir entre las siguientes fechas para el inicio del cómputo de la licencia:

- El día del nacimiento del hijo/a.
- El día de alta médica de la madre o del recién nacido.
- Hasta tres días antes de la fecha probable de parto, acreditada con el certificado médico correspondiente.

Fuente: inciso 2.3 del artículo 2 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, modificado por el Artículo Único de la Ley N.º 30807; y artículo 5 de su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.º 014-2010-TR.

Remuneración durante la licencia:

Durante el período de licencia por paternidad, el trabajador percibe su remuneración como si hubiera laborado con normalidad. Los días de licencia son considerados como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos legales y laborales.



Fuente: artículo 4 del Reglamento de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, aprobado por el Decreto Supremo N.º 014-2010-TR.

Fallecimiento de la madre:

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre **acumula su licencia por paternidad** con el tiempo restante de la licencia por maternidad que hubiera correspondido a la madre.

Fuente: inciso 2.4 del artículo 2 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, modificado por el Artículo Único de la Ley N.º 30807.

Vacaciones inmediatas:

El trabajador podrá iniciar sus vacaciones inmediatamente después de finalizar la licencia por paternidad, siempre que comunique su decisión al empleador con **al menos 15 días de anticipación** respecto a la fecha probable de parto.

Fuente: inciso 2.5 del artículo 2 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, modificado por el Artículo Único de la Ley N.º 30807.

Comunicación al empleador:

El trabajador debe informar a su empleador sobre la fecha probable de parto con **una anticipación mínima de 15 días naturales**. No obstante, el incumplimiento de esta comunicación **no anula el derecho a la licencia**.

Fuente: artículo 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 y artículo 7 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.º 014-2010-TR.

Irrenunciabilidad del derecho:

La licencia por paternidad es un derecho **irrenunciable** y no puede ser compensado con pagos en dinero ni sustituido por otros beneficios.

Fuente: artículo 4 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Situaciones en las que no procede la licencia:

La licencia no será otorgada si el trabajador se encuentra:

- Haciendo uso de su descanso vacacional.
- Bajo una suspensión temporal del contrato de trabajo (por ejemplo, licencia sin goce o sanción disciplinaria).

Fuente: artículo 6 del Reglamento de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, aprobado por el Decreto Supremo N.º 014-2010-TR.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe



CONSULTA GRATUITA
0800 16 872

Síguenos en:

