

06 de julio, 2018

LEY QUE MODIFICA EL PLAZO DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y CONTEMPLA CASOS ESPECIALES EN LOS QUE LA LICENCIA SE PUEDE AMPLIAR

	ANTES Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada	AHORA Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
Plazo de la licencia	4 días hábiles consecutivos (aplica para todos los casos)	a) 10 días calendario consecutivos en caso de parto natural o cesárea. b) 20 días calendario consecutivos en nacimientos prematuros y partos múltiples. c) 30 días calendario consecutivos en nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. d) 30 días calendario en nacimientos que supongan complicaciones graves en la salud de la madre.
Oportunidad de goce	El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique: a) Comprendida entre la fecha de nacimiento del hijo, y b) La fecha en que la madre o el hijo sean dados de alta.	El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que indique el trabajador entre las siguientes alternativas: c) Desde la fecha de nacimiento del hijo. d) Desde la fecha en que la madre o hijo son dados de alta. e) Desde el tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico suscrito por médico colegiado.

Acumulación de licencia por maternidad y paternidad en caso de muerte de la madre	—	En caso de muerte de la madre durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre será beneficiario de estos 98 días con goce de haber.
Acumulación de licencia por paternidad y vacaciones del trabajador	—	El trabajador puede usar sus vacaciones pendientes de goce a partir del día siguiente de vencida su licencia por paternidad. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario a la fecha probable de parto.
Goce de la licencia por paternidad durante suspensión temporal del contrato de trabajo	No corresponde su otorgamiento en los casos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal del contrato de trabajo (invalidez temporal, enfermedad y accidente del trabajador, permisos con o sin goce de haber, etc.)	No corresponde su otorgamiento en los casos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal del contrato de trabajo (invalidez temporal, enfermedad y accidente del trabajador, permisos con o sin goce de haber, etc.)
Irrenunciabilidad del beneficio	Se trata de un derecho de naturaleza irrenunciable y que no puede ser cambiado o sustituido por ningún pago u otro beneficio.	Se trata de un derecho de naturaleza irrenunciable y que no puede ser cambiado o sustituido por ningún pago u otro beneficio.
Vigencia	A partir del 12 de setiembre de 2009 al 5 de julio de 2018.	A partir del 6 de julio de 2018.

