



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**El Principio de Igualdad Laboral en los Permisos  
Parentales en el Perú**

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER EN DERECHO**

**Autores:**

Torres Goicochea San Mario

<https://orcid.org/0000-0001-5817-2890>

Tarrillo Hoyos Cecilia Beatriz

<https://orcid.org/0000-0001-9244-1257>

**Línea de investigación**

**Desarrollo humano, Comunicaciones y Ciencias Jurídicas  
para enfrentar los Desafíos Globales**

**Sublínea de investigación**

**Derecho Público y Privado**

**Pimentel – Perú**

2024



**DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Torres Goicochea San Mario y Tarrillo hoyos Cecilia Beatriz, egresados del Programa de Estudios de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

**El Principio de Igualdad Laboral en los Permisos Parentales en el Perú**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Torres Goicochea San Mario	DNI: 76804705	
Tarrillo Hoyos Cecilia Beatriz	DNI: 40413304	

Pimentel, 23 de septiembre  
2024

### **Dedicatoria**

A mis padres que desde el cielo alumbran mi existir, así mismo a mi hijo Gabriel porque me anima en los momentos complicados y a mi compañero Gustavo por la confianza puesta en mí

***Cecilia Beatriz Tarrillo Hoyos.***

A mis padres y familia por estar presentes física y emocionalmente apoyándome en el trayecto de mi formación profesional.

***Torres Goicochea San Mario***

### **Agradecimiento**

A Dios por la fortaleza que me da su amor para enfrentarme a los retos; a los docentes que de manera especial por dejar en mí su mejor enseñanza y a quienes recordaré siempre.

***Cecilia Beatriz Tarrillo Hoyos.***

Agradezco a Dios por permitirme cumplir mis metas de estudios, a mi madre por estar siempre a mi lado enseñándome valores y brindándome consejos y a los docentes quien son parte importante de mi perfil profesional.

***Torres Goicochea San Mario***

## Índice

Dedicatoria .....	3
Agradecimiento .....	4
Resumen.....	6
Abstract: .....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
1.1. Realidad problemática. ....	8
1.2. Formulación del problema .....	12
1.3. Hipótesis.....	12
1.4. Objetivos .....	12
1.5. Teorías relacionadas al tema .....	13
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	16
III. RESULTADOS .....	17
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	18
V. REFERENCIAS .....	20

## **Resumen**

El objetivo de la presente investigación fue: Analizar cómo se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos parentales en el Perú. El tipo de investigación fue aplicada y el diseño descriptivo y también según la fuente de datos, investigación documental. Las técnicas empleadas fueron el análisis documental de las leyes 29409, 26644 y 30807 referidas al permiso o licencia de los colaboradores tanto para hombre como para mujeres y también el análisis de la doctrina. Los resultados del análisis realizado consideran que las leyes actuales relacionadas con los permisos parentales laborales no tienen un fundamento que cubran las expectativas de la familia, siendo necesario nuevas propuestas que tomen en cuenta el cuidado infantil por parte de los progenitores y para ello es necesario la ampliación de los permisos parentales

**Palabras claves:** principio de igualdad, permiso parental, licencia, cuidado infantil.

**Abstract:**

The objective of this research was: Analyze how the principle of labor equality is applied in parental leave in Peru. The type of research was applied and the design was descriptive and also according to the data source, documentary research. The techniques used were the documentary analysis of laws 29409, 26644 and 30807 referring to the permission or license of collaborators for both men and women and also the analysis of the doctrine. The results of the analysis carried out consider that the current laws related to parental leave from work do not have a foundation that covers the expectations of the family, requiring new proposals that take into account child care by parents and for this it is necessary the extension of parental leave

**Keywords:** principle of equality, parental leave, leave, child care.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática.**

El trabajo es una actividad fundamental que realizan los seres humanos, eje fundamental del desarrollo personal y social, para el progreso de una nación, de un pueblo o de una comunidad. Siendo fundamental, es necesario que sea regulado por una normativa laboral que permitan su desarrollo. Países en desarrollo como Perú aspira a un nivel de vida acorde con la dignidad humana, pero estas aspiraciones no son compartidas por muchos, por su forma de actuar, siendo la corrupción uno de los principales factores.

Según informe del Banco Mundial, en los países del mundo, la licencia que les otorgan a los padres cuando tienen un hijo, ha ido en aumento, en un 39% más (De 77 a 107) y la Organización internacional del Trabajo (OIT) señala que son las madres las que tienen en mayor proporción. Es un punto favorable porque hace una década era al revés, pero, no suficiente, pues existen países donde los padres que trabajan no tienen licencia de paternidad como Estados Unidos, los que tienen permiso de paternidad (ambos progenitores) como Francia, o nuestro país mismo y los permisos parentales como Japón.

En la actualidad es muy frecuente muy a menudo ver a familias donde ambos cónyuges trabajan y el nivel de ingresos familiar aumenta, y eso es bueno, pero, de alguna manera afecta a los integrantes de la familia, donde los niños acaban no encontrando el apoyo y la atención gratuita y paciente que necesitan. En los frágiles momentos de su crecimiento, no se puede encontrar a ambos, por la poca disponibilidad de tiempo que tienen porque deben estar en su centro de trabajo. En Latinoamérica, los cuidados en los hogares siempre lo brindan las madres y el padre colabora, es una costumbre tradicional (Pautasi y Nieves, 2013).

El Incumplimiento de las normas laborales, especialmente las relacionadas con el tiempo dedicado a las labores obligadas de trabajo y el tiempo de descanso se convierte en un mal común, donde algunos lo justifican con la competitividad y productividad que existe debido a la globalización y, Por otro lado, también existe una mentalidad de que las responsabilidades familiares



les corresponde a las mujeres y su refleja en las normas de licencia en las condiciones de empleo, donde las licencias son mayormente para las mujeres.

Es indispensable considerar algunas reformas en el aspecto laboral donde se tome en cuenta el tema laboral y familiar, debe haber una correspondencia entre ambos, puesto que, ambos influyen el uno del otro, cuando hay bienestar en el ambiente laboral, también lo hay en el ambiente familiar, es por ello que el Estado debe promover leyes a favor del fortalecimiento de la unidad laboral y familiar. “La corresponsabilidad en los cuidados es una dimensión trascendental para un acercamiento entre trabajo y la familia” (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013, p. 15).

La Ley Peruana 27409 da un paso importante en esta materia, ya que, en el año 2001, tanto hombres como mujeres podían solicitar licencia remunerada, en el tema de adopción, la duración de la misma se limitaba a 30 días naturales. Paradójicamente, hasta ahora no se han reconocido derechos similares a los padres biológicos.

Sin embargo, el 5 de junio del 2018, mediante ley 30807, modifica la ley 29409, sobre licencia por paternidad que otorgaba 04 días consecutivos, ahora se amplía a 10 días, en el sector público y privado, en una clara demostración del Estado para tratar de facilitar la unión familiar, dándole las facilidades a los padres trabajadores su actividad en la responsabilidad familiar.

Pero si se tiene en cuenta que hace dos años se amplió el periodo de permiso de 90 a 98 días y no sólo por maternidad, no es de extrañar que el permiso por paternidad haya aumentado más de un 100%, sino incluso su extensión, aunque la diferencia es de solo 2 días, esta diferencia nos lo dice puntos de vista actuales sobre los roles de género y las actitudes respectivas de los países hacia ellos.

Asimismo, se considera que las mujeres son las principales responsables de las actividades domésticas, estereotipo que nunca termina, donde los hombres sólo

tendrán un papel secundario o adicional.

Lo expresado anteriormente, nos conduce a deducir que el Estado seguirá fortaleciendo con sus normativas los estereotipos tradicionales de los roles de género en el que la mujer, por razones biológicas, tiene la preferencia en la licencia de maternidad, ya que existe una marcada diferencia entre la licencia de maternidad y la paternidad, y donde la responsabilidad principal de la atención familiar lo tiene la mujer, por ello debe tener una licencia más amplia. “Por lo tanto, la mayoría de los acuerdos están configurados por la lógica de la ausencia, donde los permisos, licencias y prestaciones una cierta incompatibilidad entre las actividades de cuidado y trabajo” (Instituto de las mujeres, 2023, p. 85).

Asimismo, estas cuestiones machistas han evolucionado a lo largo de la historia del trabajo registrado en nuestro sistema laboral, donde la mayoría de las personas no ven esto como un problema porque creen que es normal que la madre ayude a criar al hijo o la hija y que el hombre se encargue económicamente a la familia.

En cuanto a los antecedentes podemos considerar: las leyes relacionadas con el derecho de paternidad y maternidad y algunas tesis relacionadas con el tema en estudio,

La Ley 29409 publicada en el año 2009, donde se reconoce el derecho de paternidad de los colaboradores del sector público y privado, sustentando el fortalecer la unión familiar

La LEY 26644, se reconoce el derecho pre natal y post natal de las colaboradoras gestantes. Este derecho consiste en el descanso de 98 días, distribuido en dos periodos de 49 días cada uno, es decir, pre y post natal.

La ley 30807, dictada en el año 2018, que amplía la licencia por paternidad de 4 a 10 días, teniendo el mismo propósito de la ley 29409 de fortalecer el vínculo familiar.

Desafíos (2011), considera que no existen políticas laborales tendientes a mejorar relaciones entre el ámbito productivo y reproductivo. Donde considera que, las diversas necesidades que tiene un niño durante la primera infancia no han sido tomada en cuenta por el ordenamiento jurídico, donde se requiere políticas que miren más allá del empleo formal. Por lo tanto, se requiere iniciativas que promueva el cuidado infantil desde que nace.

Arévalo (2018), de nacionalidad ecuatoriana, en su artículo científico tuvo como objetivo, analizar los permisos parentales desde una perspectiva de igualdad de género en el campo laboral. Para ello, describió de manera deductiva la ley laboral de 10 países sudamericanos, arribando a los resultados donde se debaten puntos sobre las licencias post parto que se otorga a los cónyuges (padre y madre), llegando a la conclusión de que los permisos parentales son desiguales en esta región de Sudamérica, pues, mientras los permisos por maternidad es de más de 80 días, el de paternidad es de 10 días, siendo la diferencia bastante abismal, siendo necesario reformar esa ley de tal manera que los permisos sean igualitarios para el hombre y la mujer de tal manera que permita aplicar el principio de igualdad y sean los padres quienes contribuyan al cuidado de los hijos fomentando la responsabilidad y valores en el hogar.

Rafael (2021), en su investigación tuvo como objetivo, determinar la necesidad de ampliar la licencia por paternidad por cuanto el tiempo es insuficiente para atender a los hijos desde su nacimiento, planteándose como hipótesis de que, si se aumenta el periodo de licencia, entonces, se comprometerá al padre al cuidado de sus hijos menores. La investigación fue de tipo aplicada, enfoque mixto y como técnica la encuesta, contando con una población de jueces y abogados especialistas en derecho laboral. Se llegó a la conclusión de que el incremento de licencia paterna contribuye a que exista un mayor apego del menor, fortaleciendo el vínculo familiar.

Vera (2022), señala que, la licencia para el cuidado de los hijos es una herramienta de política nacional para armonizar la vida laboral y familiar, proporcionando tiempo y apoyo financiero a los padres con un bebé. La licencia parental permite a los padres tomarse un tiempo libre del trabajo remunerado

para centrarse en el cuidado de sus hijos. La investigación compara en qué consisten las políticas de licencia parental en Chile y Suiza desde el punto de vista institucional y de género. Analizar la generosidad, la igualdad y complementariedad entre cuidados y trabajo remunerado y sus efectos para la política laboral y familiar. Utilizando un enfoque comparativo entre países, los hallazgos muestran que las reglas tradicionales de dos géneros en Chile coexisten con políticas de licencia parental que limitan la igualdad parental. En Suiza existe un sistema modificado de género con dos ingresos y un sostén de familia masculino, junto con una modesta política de igualdad en la licencia parental.

El presente estudio se justifica en la parte teórica, porque cubre una laguna en el conocimiento científico actual sobre la importancia que representan hoy día los permisos parentales, y de esa manera se cumple con el principio de igualdad laboral. A nivel social, el presente estudio se justifica porque beneficia a la familia nuclear, a los padres que laboran en una empresa pública o privada puesto que el resultado permitirá hacer propuestas de políticas que mejoren la relación laboral-familiar y práctico porque permitirá reflexionar sobre la aplicación de los permisos parentales en el Perú y la importancia que requiere su pronta regulación que fortalecerá a la familia.

## **1.2. Formulación del problema**

Por la problemática expuesta nos planteamos la pregunta: ¿Cómo se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos parentales en el Perú?

## **1.3. Hipótesis**

Existe desigual aplicación del principio de igualdad laboral en los permisos parentales en el Perú

## **1.4. Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar cómo se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos

parentales en el Perú.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar como se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos maternos en el Perú.
2. Identificar como se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos paternos en el Perú.
3. Identificar como se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos compartidos en el Perú.

### **1.5. Teorías relacionadas al tema**

El principio constitucional de igualdad es aplicado en la investigación para analizar la forma como se aplica en los permisos parentales

#### **Principio de igualdad**

No se admiten diferencias de ningún tipo donde se exponga a un trabajador en situación desigual, cuando se encuentran en iguales condiciones laborales, sea por motivo de credo, etnia, sexo, edad, nacionalidad, etc.

En la Constitución Política del Perú, en el artículo 2, inciso 2, señala que, existe igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por ningún motivo, “siendo la función del Estado vigilarla para que sea respetada” (Chanamé, 2015, p. 43).

En cuanto al principio de igualdad en el tema laboral, se refiere al trato que reciben los colaboradores y que lo podemos resumir en dos categorías o dimensiones importantes como son las oportunidades de trabajo y el pago por el desempeño producto del trabajo. El primero está relacionado con la no discriminación y la igualdad de oportunidades, se refiere a la no discriminación en material laboral, hace mención a la igualdad ante la ley de manera específica. y el segundo tiene que ver a que nadie tiene el derecho de restarle el pago a un colaborador cuando este se desempeña o hace el mismo trabajo que realiza otro colaborador.

Al respecto, Arévalo, (2023) considera que, “La igualdad de oportunidades que obliga a que la conducta, sea del Estado o de los particulares, relacionados con las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria” (p. 98). De suceder estaría atentando contra los derechos laborales.

### **Permisos parentales**

Vera (2021), considera que, “El permiso parental, que incluye el permiso de maternidad, el permiso de paternidad, el permiso compartido y las prestaciones (también conocido como permiso parental), es uno de los instrumentos de política pública encaminados a conciliar la familia con las funciones laborales y de cuidados” (p. 122). De lo expresado podemos deducir las dimensiones o categorías respecto a los permisos parentales, que pueden ser permisos y subsidios de maternidad (permisos maternales); permisos y subsidios de paternidad (permisos Maternales) y permisos y subsidios compartidos (permisos compartidos).

En los permisos parentales, el objetivo es que el Estado aporte a los padres tiempo y dinero durante los primeros meses o años de vida de sus hijos y también que la pareja de padres haga un alto a sus labores diarias y destinarlo al cuidado de sus hijos (p. 122).

Los permisos parentales deben contener acciones que promuevan a la familia como institución y buscando siempre su protección. En ese sentido, es importante el subsidio del Seguro Social que permita cubrir los gastos del colaborador, porque hay que entender que asuntos de esta naturaleza demanda gastos como consecuencia de los peligros a la que están expuestos tanto el recién nacido como la gestante.

### **Teorías**

#### **El contractualismo**

Tiene una visión moderna, pues considera que las sociedades actuales deben ser más igualitarias que las sociedades anteriores. Pregona la igualdad como un principio que conduce a una sociedad más justa, donde se considera y se

respetan los derechos constitucionales. Para ello debe haber un tercero que posibilite el orden y la buena convivencia entre los integrantes y se refieren, precisamente, al Estado, quien debe intervenir como garante de la seguridad.

### **La propuesta de Rawls,**

Rawls agrega otro principio indesligable de la igualdad, como es la libertad. Considera que los principios, tanto de igualdad como la libertad son ideales modernos distintos, pero que son indivisibles, siendo ambos legados del Liberalismo político, Por ejemplo, la teoría del contrato es el modelo más razonable para apoyar la teoría para la justicia. Ambos son importantes para una convivencia dentro de una sociedad, siendo el Estado el guardián, el defensor de estos ideales.

### **La propuesta de Sen**

Una nueva forma de pensar sobre la igualdad, donde es necesario que se incluya los antecedentes y las particularidades de la propia teoría, es decir, las circunstancias concretas que sugieren las necesidades básicas de cada persona: no teniendo en cuenta las necesidades mínimas de cada uno si sus circunstancias como si todas fueran las mismas, sino en función de las circunstancias en las que nacieron, las circunstancias de sus vidas son mínimas ya que normalmente nunca volverán a ser las mismas.

Son visiones distintas o enfoques que han surgido en el devenir histórico de la sociedad donde los pensadores ambicionaron una sociedad más justa, partiendo del principio de igualdad que debe existir entre los seres humanos.

## **II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación es básica por que busca ampliar el conocimiento de la realidad y de esa manera identificar la problemática y buscar la solución a la misma, de esa manera se contribuye a mejorar la sociedad y fortalecer el rol social de la familia. Carrasco (2017), expresa que la investigación básica "... busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos acerca de la realidad (p. 44).

El diseño de investigación es descriptivo, pues, se encarga de señalar características resaltantes del fenómeno de estudio, en nuestra investigación lo relacionado con el principio de igualdad y los permisos parentales. "En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, ..." (Bernal, 2016, p. 143).

Según fuente de datos, la investigación es documental, hemos acudido a ciertos documentos escritos, entre ellos, artículos científicos, libros, revistas, tesis, etc. Para Bernal (2016), "La investigación documental implica el análisis de información escrita sobre un evento, un tema que pretende establecer relaciones, diferencias, etapas, puesto o conocimiento actual del tema en estudio" (p. 146).



### **III.RESULTADOS**

Un estudio sobre cuanto tiempo los padres tienen para sus hijos, se demuestra que los cuidados de los hijos son “cosas de mujeres”, no se acepta una corresponsabilidad en la crianza de los mismos. Así tenemos que, el 60,87% de las mujeres cuidan a sus hijos; en tanto que, el 34,78% de los hombres se encargan de cuidarlos. Las mujeres dedican mayor tiempo para sus menores.

Las leyes actuales relacionadas con los permisos parentales no tienen un fundamento que cubran las expectativas, donde el criterio de los legisladores es de que la gestante tiene mayor responsabilidad, es decir, su visión es muy corta en relación a la familia, donde la presencia de ambos cónyuges es fundamental para el desarrollo armonioso de la familia.

Es importante considerar el apego que debe tener no solo la madre, sino también el padre. Es fundamental para ambos. Tiene las mismas obligaciones con sus hijos.

Se requieren nuevas propuestas que tomen en cuenta el cuidado infantil por parte de los progenitores, pues las leyes dadas hasta la actualidad no lo toman en cuenta.

## **IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **Discusión**

Estamos de acuerdo con Arévalo (2018), cuando manifiesta que los permisos parentales son desiguales en esta región de Sudamérica, pues, 80 días de maternidad, y 10 días de paternidad, siendo necesario reformar esa ley de tal manera que los permisos sean igualitarios para el hombre y la mujer de tal manera que permita aplicar el principio de igualdad y sean los padres quienes contribuyan al cuidado de los hijos fomentando la responsabilidad y valores en el hogar.

De acuerdo con Rafael (2021), cuando señala la necesidad de ampliar la licencia por paternidad por cuanto el tiempo es insuficiente para atender a los hijos desde su nacimiento, por lo tanto, el incremento de licencia paterna debe ampliarse para que contribuya a un mayor apego del menor, fortaleciendo el vínculo familiar.

Estamos de acuerdo con Vera (2022), cuando señala que, los hallazgos muestran que las reglas tradicionales de dos géneros en Chile coexisten con políticas de licencia parental que limitan la igualdad parental. En cambio, en Suiza existe un sistema modificado de género con dos ingresos y un sostén de familia masculino, junto con una modesta política de igualdad en la licencia parental.

### **Conclusiones**

En relación al objetivo general, Analizar cómo se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos parentales en el Perú, consideramos que no se aplica, porque la legislación pre y post natal, conocida como licencia por maternidad, legislada en nuestro país, plantea 49 días antes y 49 días después

del parto, es aceptable, pero, solo se valora el rol de la madre, más no del padre, afectando el principio de igualdad, pues, ambos son padres, por lo tanto, responsables del cuidado del niño recién nacido.

En relación al objetivo específico 1, Identificar como se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos maternales en el Perú, se ha ampliado, pero, sigue fortaleciendo el rol que la mujer siempre ha tenido, que ella es la responsable del cuidado de los hijos, no considera la corresponsabilidad del padre, debilitando la unidad familiar.

Con respecto al objetivo específico 2, Identificar como se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos paternales en el Perú. La licencia por paternidad ha mejorado, sin embargo, no es el más adecuado, aún falta mejorarlo, pues, no es suficiente. Debe existir igualdad en la licencia por maternidad y paternidad, de esa manera, mejorarán las relaciones familiares y también redundará en sus centros laborales, por cuanto el colaborador sentirá una mayor afinidad en su centro laboral, sentirá que lo comprenden y dará más en su producción.

Con respecto al objetivo específico 3, Identificar como se aplica el principio de igualdad laboral en los permisos compartidos en el Perú. No se da, lo ideal sería un permiso parental donde ambos padres puedan tener licencia en igualdad de condiciones, es decir, los mismos días con el goce de haber correspondiente, donde no solo se le reconozca al padre su derecho de como tal, sino también su derecho como trabajador público o particular. En ese sentido, el Estado debe desterrar la idea de que solo la madre tiene la responsabilidad de cuidar a sus hijos, porque eso es lo que nos da a entender el permiso por maternidad, sino también permitiendo que el padre participe del cuidado de sus hijos desde que nacen.

## V. REFERENCIAS

Arévalo, J. (2023). *Tratado de derecho laboral*. Jurista Editores. Segunda Edición. E.I.R.L

Arévalo- Jaramillo, M. I. (2018). Permisos parentales y el principio de igualdad. Análisis sobre la normativa de los países de América del Sur. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 183–193.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.812>

Bernal, C. A (2016). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Pearson.

Carrasco Díaz, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (decimotercera reimpresión). Editorial San Marcos.

Chanamé, R. (2015). *La Constitución comentada*. Legales ediciones.

Desafíos (2011). *Cuidado infantil y licencias parentales*. Número 12, julio de 2011 ISSN 1816-7535.

Ministerio de igualdad (2023). *Documento de bases por los cuidados*. Mesa asesora por los cuidados. Instituto de las mujeres

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). *Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad*. Primera edición. En OIT-PNUD.

[https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/113B09\\_8\\_6\\_span.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/113B09_8_6_span.pdf)

Pautasi, L.C. y M. Nieves, (2013). *Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres*. En Desafíos. *Cuidado infantil y licencia parentales*

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/46b54e77-833d-4c1c-b5e0-3b5c5cdf8bf3/content>

Rafael, F.R. (2021). Incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel-Perú.

Vera Rojas, Daniel. (2022). Políticas de permisos parentales en Chile y Suiza desde una mirada institucional y de género. *CUHSO (Temuco)*, 32(1), 121-151. <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso-v32n1-art271>

## REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**El Principio de Igualdad Laboral en los Permisos Parentales en el Perú.docx**

AUTOR

**Tarrillo Hoyos Cecilia Beatriz Torres Goicochea San Mario**

RECuento DE PALABRAS

**3352 Words**

RECuento DE CARACTERES

**17408 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**12 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**37.7KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 24, 2024 4:21 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 24, 2024 4:22 PM GMT-5**

### ● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado