



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

TESIS

**INCREMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR
PATERNIDAD PARA PROMOVER LA
INTEGRACION DEL PADRE EN EL CUIDADO DEL
RECIEN NACIDO.**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autor:

Bach. Rafael Campos Flor del Rocío
<https://orcid.org/0000-0003-3729-5132>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis
<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado:

Mg. Rodas Quintana Carlos Andree
PRESIDENTE

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis
SECRETARIO

Dra. Custodio Cholan Mariela Verenise
VOCAL

Dedicatoria:

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia por ser mi mayor soporte, y en especial a la memoria de mi padre Víctor Rafael Coronel y mi amada abuela Lucia Vásquez Monteza, ejemplo de lucha constante, quien se convirtió en mi maestra de vida.

Agradecimiento:

A Dios, por guiar mi camino durante todos estos años, a mi familia por su incondicional apoyo, consejos y paciencia, a cada uno de mis maestros por todas las enseñanzas impartidas que han contribuido en mi formación académica y que han hecho de mí una mejor persona.

Resumen

La presente investigación busca lograr el incremento del periodo de licencia por paternidad en el Perú, resaltando la importancia del rol paterno dentro del hogar a fin de que tenga una mayor participación en el cuidado y atención del menor, por lo cual se planteó la siguiente problemática ¿De qué manera influirá el incremento de la licencia por paternidad en la integración del padre en el cuidado del recién nacido? Así mismo se planteó como objetivo general, determinar la necesidad de ampliar el periodo de licencia por paternidad, teniendo en cuenta que el periodo que actualmente se otorga al padre, es insuficiente para atender las necesidades del niño y de la madre de recibir cuidados especiales principalmente durante los primeros días del nacimiento del menor. En ese mismo sentido se estableció la hipótesis de que si se incrementa el periodo de licencia por paternidad entonces se promoverá la participación del padre en el cuidado del recién nacido. Se utilizó el tipo de investigación aplicada, mixta y se usó la encuesta, como técnica de recolección de datos. La población compuesta por jueces y abogados laboralista, además de trabajadores del sector público y privado. Como resultado de la investigación se obtuvo que con el incremento del periodo de licencia paterna se logra una mayor integración del padre en el cuidado del recién nacido, fortaleciendo la relación padre e hijo, además de contribuir con la consolidación del vínculo familiar.

Palabras clave: periodo, licencia, integración, paternidad, cuidado del menor.

Abstract

This research seeks to achieve an increase in the period of paternity leave in Peru, highlighting the importance of the paternal role within the home, so that the father has a greater participation in the care and attention of the minor, so the next problem was raised: How will the increase in paternity leave influence the integration of the father in the care of the newborn? Likewise, it was proposed as a general objective, to determine the need to extend the period of paternity leave, taking into account that the period currently granted to the father is insufficient to meet the needs of the child and the mother to receive special care mainly. during the first days of the child's birth. In the same sense, the hypothesis was established that if the period of paternity leave is increased, the father's participation in the care of the newborn will be promoted. The applied, mixed type of research was used and the survey was used as a data collection technique. The population was made up of labor judges and lawyers, as well as public and private sector workers. As a result of the research, it was obtained that with the increase in the period of paternity leave, a greater integration of the father in the care of the newborn is achieved, strengthening the father-child relationship, in addition to contributing to the consolidation of the family bond.

Keywords: *period, leave, integration, paternity, child care.*

INDICE

I.	INTRODUCCION	12
1.1.	Realidad problemática	13
1.1.1.	Internacional	13
1.1.2.	Nacional.....	16
1.1.3.	Local	17
1.2.	Antecedentes de estudio.....	18
1.2.1.	Internacionales.....	18
1.2.2.	Nacionales	21
1.2.3.	Locales.....	24
1.3.	Teorías Relacionadas al Tema	25
1.3.1.	Aspectos doctrinales en relación al derecho laboral	25
1.3.1.1.	Derecho al trabajo.....	25
1.3.1.3.	Igualdad entre hombres y mujeres.....	28
1.3.2.1.	Licencia.....	30
1.3.2.2.	Licencia por paternidad.....	31
1.3.2.4.	La licencia por paternidad y las implicancias socio laborales	38
1.3.2.5.	Conciliación de la vida familiar y laboral	40
1.3.3.3.	El interés superior del menor y sus derechos fundamentales.....	51
1.3.4.	Análisis a la Legislación.....	53
1.3.4.1.	Ley de licencia por paternidad en el Perú.....	53
1.3.4.2.	El interés superior del niño en el Perú	55
1.3.4.3.	El interés superior del niño en tratados internacionales ratificados por el Perú	57
1.3.4.4.	Derecho de desarrollo e integridad del menor	58
1.3.5.	Jurisprudencia.....	60

1.3.5.1.	A nivel Internacional.....	60
1.3.5.1.1.	Sentencia C-383/12	60
1.3.5.1.2.	Sentencia T_190/16	62
1.4.	Formulación del problema.....	65
1.5.	Justificación e importancia del problema	66
1.6.	Hipótesis	66
1.7.	Objetivos	66
1.7.4.	Objetivo General	66
1.7.5.	Objetivo específico.....	67
II.	MATERIAL Y METODO	67
2.1.	Tipo y Diseño de Investigación	67
2.2.	Población y muestra.	68
2.2.1.	Población	68
2.2.2.	Muestra.....	68
2.3.	Variables, Operacionalización.....	69
2.3.1.	Variable Independiente	69
2.3.2.	Variable Dependiente	69
2.3.3.	Operacionalización	70
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 72	
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.....	73
2.6.	Criterios éticos.	74
2.7.	Criterios de Rigor Científicos	76
III.	RESULTADOS.....	77
3.1.	Resultados en tablas y figuras	77
3.2.	Discusión de los resultados	97
3.3.	Aporte práctico.....	105

IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	109
	CONCLUSIONES.....	109
	RECOMENDACIONES	110
V.	REFERENCIAS	111
	ANEXOS	121

INDICE DE TABLA

Tabla 1	77
Tabla 2	78
Tabla 3	79
Tabla 4	80
Tabla 5	81
Tabla 6	82
Tabla 7	83
Tabla 8	84
Tabla 9	85
Tabla 10	86
Tabla 11	87
Tabla 12	88
Tabla 13	89
Tabla 14	90
Tabla 15	91
Tabla 16	92
Tabla 17	93
Tabla 18	94
Tabla 19	95
Tabla 20	96

INDICE DE FIGURA

Figura 1. Conocimiento de la licencia por paternidad.....	77
Figura 2. Procedimiento de la licencia por paternidad.....	78
Figura 3. Periodo de licencia por paternidad.....	79
Figura 4. Responsabilidades Paternas.....	80
Figura 5. Interés superior del niño.....	81
Figura 6. Licencia por paternidad.....	82
Figura 7. Deber - Derecho.....	83
Figura 8. Restricción del derecho del padre.....	84
Figura 9. Incremente del periodo de licencia por paternidad.....	85
Figura 10. Ampliación del periodo de paternidad.....	86
Figura 11. Protección de derechos de los padres por parte del Estado.....	87
Figura 12. Desigualdad entre hombre y mujer en licencia por paternidad.....	88
Figura 13. Discriminación laboral.....	89
Figura 14. Impacto Positivo en la empresa.....	90
Figura 15. Mejor desempeño.....	91
Figura 16. Conocimiento sobre legislación extranjera.....	92
<i>Figura 17. Mejor calidad de vida del trabajador.....</i>	<i>93</i>
Figura 18. Incremento de licencia - mejor cuidado de los hijos.....	94
Figura 19. No existencia de políticas publicas.....	95
Figura 20. Proyecto de Ley.....	96

I. INTRODUCCION

La familia es y ha sido siempre uno de los elementos más importantes dentro de la sociedad, porque es el primer factor social para el individuo; es en el seno familiar donde construirá su identidad y se promoverá su desarrollo físico, psicológico y afectivo, es aquí donde formará su carácter y valores, por eso es importante buscar mecanismos que ayuden a fortalecer y desarrollar el entorno familiar.

Actualmente en nuestro país se concede al padre trabajador un periodo de 10 días consecutivos de licencia por paternidad, con la finalidad de que el padre brinde los cuidados, atenciones y afecto que requiere el recién nacido a su llegada a este mundo, sin embargo, el periodo otorgado resulta insuficiente para lograr el fortalecimiento del vínculo padre e hijo.

La presente investigación busca determinar de qué manera influirá el incremento de la licencia por paternidad en la integración del padre en el cuidado del recién nacido, teniendo en cuenta la necesidad de atención y cuidados que requiere la madre y niño, asimismo este estudio resalta la necesidad de tener en cuenta que con estos derechos se promueven y fortalecen la relaciones familiares y además se impulsa la inclusión y la igualdad de género en las organizaciones, al reducir la brecha de desigualdad existente entre el personal masculino y femenino.

Esta investigación es de tipo aplicada debido a que busca incrementar el periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido, y es mixta debido a que combina los enfoques cualitativos y cuantitativos en función de la información recogida a través de encuestas y al análisis de datos representados en gráficos y su posterior interpretación de los resultados obtenidos.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Internacional

En el ámbito internacional la legislación argentina, que es una de las más importantes del continente sudamericano, muestra que la licencia por paternidad varía según la región y la provincia. Existiendo una diferencia marcada entre el periodo de licencia que recibe un padre que trabaja en el sector privado y un padre que labora en el sector público (El País, 2018).

En algunas ciudades argentinas el padre trabajador puede llegar a recibir tan solo 2 días de licencia por paternidad, mientras que en otras ciudades el periodo de licencia oscila entre 3 y 45 días, siendo los trabajadores del sector público los más beneficiados con el mayor número de días de licencia. (El Clarín, 2019, p.47).

Cabe mencionar que en este país han sido las mujeres quienes han iniciado la lucha por la defensa de los derechos del padre trabajador y en la actualidad existen más de 60 proyectos de ley que buscan incrementar el periodo de licencia por paternidad con el objetivo de contribuir a la igualdad de derechos.

La Organización Internacional del Trabajo (2014) señala que en los últimos años la visión de la licencia de paternidad ha evolucionado especialmente en Europa Oriental y Asia Central, ya que en la actualidad la licencia que se otorga al padre rige en 78 países y existe una marcada tendencia a incrementar la participación del padre en el nacimiento de su hijo.

De lo cual se puede concluir que últimamente la licencia por paternidad ha tenido una evolución muy favorable alrededor del mundo, ya que cada día se toma más en cuenta la inclusión del padre dentro de los primeros meses de vida del niño, de esta manera se genera un vínculo más directo con la madre y con el menor. Tal es así que las investigaciones realizadas muestran que existe una relación directa entre la licencia del padre y el incremento de su participación en las responsabilidades del hogar ya que aquellos padres que

se benefician de esta licencia tienen mayores probabilidades de interactuar con sus hijos lo cual genera mejoras en las relaciones familiares.

De manera similar Lúpica (2014) señala que la limitada participación del padre en el cuidado de los hijos, refuerza los roles tradicionales del hombre y la mujer, ya que se tiene la concepción tradicional de que únicamente la madre es la responsable de atender a los hijos y desarrollar labores domésticas.

En ese sentido el autor destaca que es importante promover el otorgamiento de licencia paterna, pues con esto se rompe las concepciones tradicionales que se tiene sobre el cuidado de los hijos, reconociendo no sólo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres sino especialmente reconociendo el derecho y el deber que tiene el padre de participar activamente en el cuidado del recién nacido. Finalmente, el autor concluye señalando que es necesario que ambos padres participen en el cuidado y atención de los hijos especialmente en los primeros días de vida.

Según la Secretaría de Trabajo y Previsión Laboral (2017), determina que la legislación mexicana específicamente la Ley Federal del trabajo en su artículo 132, concede al padre trabajador un permiso por paternidad de 5 días, sin embargo, existen algunas disposiciones estatales que brindan mayores periodos de licencia a los padres, pero únicamente para aquellos que laboran para el estado, llegando a obtener hasta 30 días. Según la Organización para la Cooperación Internacional y el Desarrollo Económico (OCDE) a la cual también pertenece México, el periodo de licencia debería tener una duración alrededor de 8 semanas. Según lo antes mencionado, en México, se ha promovido brindar un mayor periodo de licencias a los hombres que van a ser padres, y que esta licencia constara de 30 días en promedio, gracias a los cuales se brindara un mejor resguardo y protección de la integridad del menor y de la familia.

Por otro lado, en Colombia la ley 755 de 2002, otorga al padre 8 días hábiles por concepto de licencia por paternidad remunerada, que en opinión de Ferrer (2018) señala que al ser una licencia tan breve se afecta los principios de

igualdad, la unidad familiar y el interés superior del menor, pues se debe recordar que la paternidad es un derecho fundamental direccionado a garantizar el interés superior del niño como factor principal.

De acuerdo a lo antes señalado, se identifica que el gobierno colombiano tiene pendiente en su agenda la ampliación de la licencia por paternidad para ser consecuente con los compromisos que ha adquirido en los marcos internacionales.

Asimismo, tenemos que, en Finlandia, considerado como uno de los países que muestra mayor compromiso e innovación normativa, se han igualado los periodos de licencia del padre con el que recibe la madre, otorgando en ambos casos casi siete meses de permiso laboral pagado. En ese sentido la ministra de Asuntos Sociales y de Salud de este país considera que esta reforma innovadora es una manera en que el gobierno se preocupa y actúa en beneficio de los niños y del fortalecimiento de las familias, pero también reconoce que es necesario que las empresas apoyen para el logro de estos objetivos. BBC News Mundo (2020).

Al respecto conviene decir que en Finlandia se ha generado esta reforma en función al permiso laboral del padre, como consecuencia de haber comprendido la importancia del rol del padre en la vida del menor, beneficiando directamente a los niños y al fortalecimiento familiar.

En opinión de Batthayany, (2017) precisa que el cuidar a los niños y niñas, es un tema de organización familiar, que ayudará a mejorar el ámbito laboral y familiar. Dentro de la legislación uruguaya se regula la legislación laboral, sin embargo, tiene muchos vacíos con respecto a la producción laboral que afecta el desarrollo y crecimiento de los niños y las niñas. Lo señalado por el autor parece confirmar que, para proceder a tener una mejor organización familiar, se tiene que velar por el integro crecimiento del menor, para lo cual ambos padres deben proteger al menor, antes, durante y después del parto, principalmente para generar un mejor vínculo familiar.

1.1.2. Nacional

Dentro de nuestra legislación nacional, se contempla la licencia por paternidad, en la cual los trabajadores del sector público y privado incluyendo a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional que se conviertan en padres, gozaran de 10 días de licencia con salario íntegro, según lo dispuesto en la ley 30807. Con esta norma se modifica el artículo 2 de la ley 29409, además se amplía el plazo de licencia que inicialmente era de cuatro días. Además, se amplió el periodo de licencia para casos especiales como partos prematuros, múltiples, cuando el bebé nazca con alguna enfermedad congénita, o cuando la vida de la madre está en riesgo o en caso de que ésta fallezca (El Peruano, 2018).

En este sentido se debe tener en consideración que lo que se protege en este caso, es el interés del niño de tener una identidad biológica, una identidad que proteja su dignidad humana, tal y como se señala en la constitución política como fin supremo del estado.

La Agencia Peruana de Noticias Andina (2019) sostiene que más del cincuenta por ciento de padres no tiene conocimiento del incremento del periodo de licencia y de sus implicancias por lo que señala, es muy necesario promover la difusión de este derecho a fin de que se haga efectivo, además de reducir las brechas de desigualdad entre varones y mujeres. Como se indica, muchos de los hombres que serán futuros padres, no tienen el conocimiento necesario del derecho que les asiste, ni del procedimiento a seguir para solicitar un periodo de licencia dentro del ámbito laboral.

La licencia por paternidad beneficia de manera equitativa a todos los trabajadores, sin importar si pertenecen al sector público o privado, éste es un derecho irrenunciable. Además, este derecho no afecta otros derechos laborales, como gozar de vacaciones y que se adquiere con tan solo ser un trabajador que se encuentre en planilla. En las declaraciones hechas por el laboralista Cesar Puntriano a este diario señala que existe un desorden

normativo y desconocimiento por parte de las empresa y trabajadores acerca de las licencias que se otorgan en nuestro país. Pacheco (2019)

La Presidencia del Consejo de Ministros, mediante el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, aprobó el Reglamento de del D.L. N° 1405, el cual regula los lineamientos del descanso vacacional remunerado, con el objetivo de conciliar la vida familiar y laboral de todos los trabajadores públicos, dentro del descanso al que tiene derecho todo trabajador está comprendido las licencias por paternidad, maternidad, lactancia, entre otros. El peruano (2019).

En ese sentido, cabe mencionar que aquí el Estado está reconociendo la importancia que tiene armonizar la vida en el trabajo y en el hogar, las cuales deben transcurrir en armonía asimismo se busca que hombres y mujeres tengan igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos de la vida.

El Ministerio de Educación, emitió la Resolución Viceministerial N° 123- 2021, la cual indica los lineamientos, disposiciones y procedimientos generales que deben tenerse en cuenta para hacer efectivo el derecho a licencias con goce, por parte del personal docente en el marco de la Ley de reforma Magisterial, aquí también se detalla cada uno de los aspectos que abarca la licencia por paternidad, con lo cual se está contribuyendo a que el personal docente esté informado de sus derechos y de los procedimientos que debe seguir para gozar de los mismos. Minedu (2021).

Con lo antes señalado, se confirma que en nuestro país el derecho de licencia por paternidad es otorgado en forma justa, tanto a trabajadores públicos, privados y fuerzas armadas, teniendo en consideración que todos tenemos derecho a formar una familia y de gozar dignamente del derecho a la paternidad.

1.1.3. Local

A nivel local, encontramos que el Abogado en materia de Familia Ivan Pérez, en una entrevista a un medio de comunicación, señaló que el 90% de lambayecanos desconoce la existencia de Ley que otorga Licencia por

Paternidad, el cual consiste en un permiso remunerado a los trabajadores de del sector público y privado, además instó a que las empresas cumplan con otorgar esta licencia a sus trabajadores ya que es un derecho irrenunciable (RPP, 2015).

La Corte Superior de Justicia de Lambayeque, el 08 de febrero del 2016 emitió la Resolución Administrativa N.º 144-2016-CED-CSJLA/PJ, en la que resuelve “conceder licencia por paternidad con goce de haber al Dr. Julio Rafael Suyon Lingán, por un periodo de cuatro días tal como lo señala la ley 29409”. Sin embargo, se puede evidenciar que el periodo de licencia que se brindaba según la ley antes mencionada, resulta muy corto, para que el padre logré integrarse de forma efectiva en el nacimiento de su bebe.

La Corte Superior de Justicia de Lambayeque, con fecha 11 de febrero del 2019, dictó la Resolución Administrativa N° 064-2019- CED-CSJLA/PJ, dando respuesta a la solicitud del Dr. Willy Arnaldo López Fernández, Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo de la CSJL. Quien solicitó regularizar la licencia por paternidad que se le otorgó por un periodo de diez días, ante el nacimiento de su hijo.

La Municipalidad Distrital de la Victoria – Chiclayo con fecha 06 de febrero del 2020, emitió la Resolución de Alcaldía N° 122- 2020-MDLV/A, formalizando el reconocimiento de Licencia por paternidad con goce de remuneración, al servidor obrero Anel Vallejos Salazar por un periodo de 10 días.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacionales

Según los autores Giraldo & Buitrago (2015), en su artículo titulado “Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social” señalan que, en el vecino país, la regulación sobre la licencia de paternidad ha tenido grandes avances en cuanto a la integración del padre en el nacimiento de sus

hijos. La regulación sobre la licencia de paternidad se da ante el nacimiento de un hijo, con lo cual se busca la protección de los derechos que tiene el niño desde su nacimiento, y esto se fortalece con lo pronunciado por la corte de Colombia en donde determina que dicho acto de paternidad es considerado como fundamental en el desarrollo del niño. La ley supone que un hombre trabajador debe estar integrado en la familia, lo que significa que debe tener participación en la responsabilidad compartida del hogar, el cual es un elemento esencial para el desarrollo familiar. El concepto de responsabilidad familiar se refiere a patrones de comportamiento e interacción que promueven la división y consenso de los roles familiares entre todos sus miembros y luchan por la igualdad de trato.

Al respecto cabe precisar que la constitución colombiana brinda protección integral preponderante a los menores respondiendo al principio del interés superior del niño y busca el fortalecimiento del vínculo familiar además de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral del trabajador.

García (2014), en su tesis titulada “Análisis del reconocimiento de la licencia por paternidad remunerada en Costa Rica dentro del código de trabajo” para optar el grado de Licenciado en Derecho por la Universidad de Costa Rica; señala que es necesario, pero además viable introducir el permiso parental en la legislación costarricense, permitiendo de este modo que los empleados que se convierten en padres tomen un permiso remunerado, para que compartan los primeros días con el recién nacido. Esto permite la creación y el fortalecimiento de los lazos familiares los cuales surgen naturalmente entre la madre y el niño, pero que al tratarse de padre e hijo esta relación debe construirse. Además, se reconoce la importancia que tiene el padre en el desarrollo del infante por lo cual resulta de suma trascendencia que se legisle sobre esta materia,

Calderón (2017), en su investigación denominada “La necesidad de ampliar el periodo de la licencia para la adaptación post parto para el padre” para obtener el título de abogado y notario, señala que la actual licencia por paternidad resulta insuficiente, ya que actualmente al padre solo se le otorga

2 días de licencia remunerada, por lo cual recomienda la ampliación de dicha licencia. Con esta ampliación se busca promover la paternidad responsable y la igualdad que debe existir entre ambos padres. La igualdad busca que todas las personas logren desarrollar sus habilidades y su independencia. No se pretende señalar que hombres y mujeres son iguales, sino que los derechos que poseen, las responsabilidades que adquieren y las oportunidades que se les brinda sean iguales para ambos.

En ese mismo sentido, Galetto (2018), en su investigación denominada “La licencia por paternidad en el Derecho Laboral argentino y el principio de igualdad ante la ley” para optar el título de abogado en la Universidad siglo 21 de Argentina, indica que al otorgar licencia por paternidad se beneficia directamente al niño ya que el padre podrá brindarle todos los cuidados que requiere el recién nacido, dejando atrás los estereotipos que señalaban que solo la madre era la encargada de cuidar a los hijos, aquí también se resalta el nuevo rol que debe cumplir el padre respecto al cuidado y protección de los hijos. Por otro lado, también se aborda la necesidad de ampliar el plazo de la licencia tal como lo vienen haciendo diferentes países de Europa principalmente, en cuyas legislaciones ya se contempla periodos de licencia paterna remunerada notablemente amplios, todo con la finalidad de que el padre pueda cumplir cabalmente con su rol paterno.

Para Correa (2014), en su investigación titulada “Necesidad de reformar al art. 3 de la ley de seguridad social, con el propósito de incorporar la paternidad como una contingencia válida para recibir subsidio económico en la licencia de paternidad” para obtener el grado de abogada en la Universidad Nacional de Loja, señala que la constitución ecuatoriana, como una norma suprema e imperativa, protege la igualdad de derechos tanto del hombre como de la mujer, más allá de las particularidades o circunstancias por las que cada uno pase. En tal sentido la paternidad debe ser incorporado en la Ley de seguridad Social como un tipo de contingencia valida, por la cual se debe recibir un subsidio económico, al igual que como ocurre en el caso de las madres parturientas, fomentando de este modo un ambiente de seguridad para toda

la familia además de constituir una forma de apoyo al empleador que no tendría que asumir completamente el gasto que genera otorgar la licencia paterna.

Por su parte, Gajardo (2015) en la investigación titulada “Facultad de traspaso al padre en el nuevo permiso postnatal parental” para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Chile, señala que la jurisprudencia chilena cuenta con la innovación de poder transferir al padre el permiso postnatal parental con la finalidad de contribuir a la responsabilidad compartida por ambos padres y defender el derecho del padre a cuidar a su hijo. La idea de que el permiso parental solo debe corresponder a la madre, fortalece ideas tradicionales de desigualdad. El autor señala que esta norma sí tiene potencial; pero requiere de algunos ajustes para su correcta aplicación.

Así mismo, López et. al (2008), en su artículo titulado “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, manifiesta que es necesario que el padre se integre más en el cuidado de sus hijos y en las actividades del hogar, para ello se requiere que, tras el nacimiento del niño, se le otorgue mayor tiempo de licencia al padre, de tal forma que dicho permiso sea igual al que recibe la madre, promoviendo de esta manera la igualdad de derechos laborales y así también poder mejorar la relación familiar. Esto debe estar acompañado de algunas medidas como por ejemplo concientizar a los empleadores de la necesidad de introducir prácticas que propicien que los padres formen parte desde el primer día del nacimiento de sus hijos a fin de que asuman una paternidad activa.

1.2.2. Nacionales

Azabache y Barboza (2017), en su tesis titulada “El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental” para obtener el título profesional de abogado, indica que la licencia por paternidad es un derecho fundamental en la cual se busca la responsabilidad familiar compartida de los

padres durante los primeros días de vida del niño. Además, señala que el periodo de licencia paterna, lesiona el derecho de igualdad ya que como sabemos la madre recibe un periodo de licencia mucho más amplio, dejando en notoria desventaja al padre, cuyo plazo de licencia no alcanza para cubrir toda la complejidad que implica convertirse en padre. Esta desigualdad sin duda atenta contra el principio del interés superior del menor, ya que es importante que los niños perciban que su padre es tan capaz de atenderlo como lo hace su madre. El niño debe ver a una pareja igualmente comprometida con el cuidado del hogar y de los hijos.

Kriete (2020) en su tesis titulada “El cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana del año 2010 al 2018” para optar el grado de Magister en Derecho por la Universidad Nacional de San Marcos, concluye que la normatividad sobre licencia por paternidad resulta importante para fomentar la unidad familiar, sin embargo, a pesar de que en los últimos años se ha extendido el periodo de licencia por paternidad a 10 días, aún no se observa una igualdad en el cumplimiento de las responsabilidades familiares. Por otro lado, hace una crítica a las autoridades quienes en los últimos años no han promovido la difusión de este derecho, ya que un gran número de trabajadores desconoce el procedimiento para solicitar tal derecho, además existe reticencia por parte del empleador para otorgar esta licencia básicamente porque consideran que existe una afectación de tipo económico, Finalmente también se reitera el hecho de que los días otorgados son insuficientes para fortalecer el vínculo familiar.

Carbajal (2018) en su investigación denominada “Desigualdad entre los Plazos de Licencias de Maternidad y Paternidad: Una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género mediante la Ley” para optar el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social, determina que el periodo de licencia de paternidad otorgado en el Perú, ni siquiera alcanza el plazo mínimo recomendado por la Organización Internacional del Trabajo y que con el plazo que se otorga actualmente, el padre difícilmente podrá participar en los cuidados de su hijo recién nacido,

también señala que el plazo de la licencia influye en la toma de responsabilidades en el hogar por parte del padre y que al otorgarle un plazo tan breve se mantiene la idea desfasada de que debe ser la mujer quien se hace cargo de todo lo referente a los roles familiares, lo cual es una concepción errada, pues ambos padres tiene la misma responsabilidad.

Gieseck (2018), en su artículo titulado “Licencia de paternidad y maternidad en el Perú” establece que actualmente, el derecho de licencia de las madres peruanas está dentro del estándar para las licencias, pero a los padres se les concede un derecho de descanso mínimo, generando una violación del derecho a la igualdad, pero además señala que no existe una política que involucre al padre de manera activa en la crianza de sus hijos y desarrolle una paternidad efectiva y responsable, asimismo destaca que es necesario fortalecer la legislación en cuanto a paternidad ya que esto redundará en beneficio de la estabilidad familiar y consecuentemente en el bienestar de la sociedad

En ese mismo sentido, Barboza (2018), en su investigación titulada, “Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral” para optar el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, sostiene que el Estado debe asumir su rol protector de la familia, ya que ésta tiene una particular influencia dentro de la sociedad, pues es en el seno familiar donde se produce el desarrollo integral de cada uno de sus miembros convirtiéndose en el factor principal para el desarrollo social. Además, señala que en nuestro ordenamiento jurídico existe una marcada desigualdad, otorgando a la mujer mayores responsabilidades en cuanto a las tareas del hogar y el cuidado de los niños, sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo considera que tanto hombres como mujeres pueden cumplir perfectamente las mismas responsabilidades por lo que se hace necesario legislar en esta materia.

Olvea (2018) en su tesis titulada “Extensión del derecho a la licencia por paternidad en caso de muerte materna en el Perú - 2018” para obtener el título profesional de abogada, señala que es posible extender el periodo de licencia por paternidad en los casos en el que la madre que fallece no cuenta con licencia por maternidad (ya que no se encuentra en planilla), esta licencia podría extenderse hasta por un periodo de 98 días, velando de ese modo por la protección especial que debe recibir el recién nacido cuya madre a fallecido y cuyo padre es quien deberá asumir su rol protector.

1.2.3. Locales

Paz (2016) en su tesis titulada “Estudio del rol paterno en la familia e implicancia en el desarrollo de los hijos desde el personalismo” para optar el grado de Magister en persona, matrimonio y familia por la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, manifiesta que el padre debe tener una presencia real, en la vida de sus hijos, otorgando afecto y soporte emocional a los niños, lo cual es primordial para alcanzar un pleno desarrollo. Son los padres quienes brindaran la primera educación a los hijos siendo esta de tipo emocional, ética y moral principalmente. Además, señala que la ausencia de la figura paterna afecta el normal desarrollo de los hijos además de resquebrajar la unidad familiar cuyos efectos se reflejaran en la sociedad. Es necesario indicar que al margen de que los padres estén separados debe existir unidad familiar, los niños no deben verse afectados por los problemas o decisiones que toman los adultos, los padres siempre deben cumplir íntegramente su rol de protección.

Fiestas y Salazar (2019), en su tesis denominada “Deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad para los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo” para optar el título de abogado, concluye que la maternidad y la paternidad deben ser ejercidos plenamente y que estos son complementarios entre sí, el objetivo de ambos progenitores es lograr el desarrollo y consolidación de la familia. Se debe exigir la presencia del padre en la familia, promoviendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, ya que ambos tienen la enorme responsabilidad de guiar a sus hijos. Por otro

lado, al igual que los autores anteriores establece que la cantidad de días otorgados por licencia de paternidad en nuestro país es insuficiente para fortalecer los vínculos familiares con el nuevo miembro de la familia, teniendo en cuenta que el padre debe brindar cuidados tanto al recién nacido como a la madre puérpera.

Medina (2018), en la tesis denominada “La Modificatoria del artículo 2 de la ley 30367 para aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple” para obtener el título de abogadas por la Universidad Señor de Sipan, sostiene que tanto la madre como el menor requieren atención y cuidado, especialmente aquellas madres que han tenido partos múltiples. Con esta investigación se busca proponer una modificación para aumentar el plazo de la licencia por maternidad en caso de que exista un parto múltiple, promoviendo la protección del menor por parte de la madre, pero también del padre.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Aspectos doctrinales en relación al derecho laboral

1.3.1.1. Derecho al trabajo

De acuerdo a lo señalado por Carpizo (2011), se hace mención que:

Todos los seres humanos nacemos con igualdad de derechos, los cuales son innatos, es decir los poseemos por el sólo hecho de ser personas, estos reciben el nombre de derechos humanos y al ser acogidos constitucionalmente son llamados derechos fundamentales, los cuales tienen como piedra angular a la dignidad humana, además son irrenunciables y gozan del máximo nivel de protección.

Esto comprende que el derecho de igualdad conlleva a poder limitar de manera constitucional vulneraciones de los derechos fundamentales, tal es

así que, dentro de la dignidad humana, existen medios de protección y de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Según la Organización Internacional del Trabajo Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), manifiesta que: El derecho al trabajo se ha convertido en el elemento primordial para la concretización de otros derechos, asimismo permite que el ser humano alcance una mejor calidad de vida, logre sus aspiraciones y alcance su realización personal.

En ese sentido se confirma que uno de los derechos fundamentales que Estado debe proteger, es el derecho al trabajo, ya que es uno de los derechos que se ejercen para poder mejorar las aspiraciones de vida del ser humano, así como también ejecutar una realización personal en base a los demás derechos.

En ese mismo sentido la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) en su artículo 23 confirma:

La trascendencia que tiene el derecho al trabajo y además señala que éste debe tener una remuneración equitativa y justa que brinde al trabajador y a su familia condiciones de vida conforme a la dignidad humana, y que, por lo tanto, este derecho debe ser protegido por todas las instancias.

Así también la Constitución Política de 1993 en el artículo 22, señala que "El trabajo es un deber y un derecho. El trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona" lo cual se alinea a lo antes señalado por la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1.3.1.2. La relación laboral.

De acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional de Trabajo OIT (2016), se afirma que:

Una relación laboral es el vínculo legal mediante el cual los trabajadores prestan sus servicios de forma voluntaria a cambio de una remuneración por parte de su empleador y que además sirve para crear derechos y obligaciones los cuales se encuentran regulados en el marco normativo del derecho laboral.

De lo antes mencionado por la OIT, se determina que el vínculo existente entre empleador y trabajador es un nexo jurídico, donde se pone en juego tanto intereses públicos como privados donde el Estado directa o indirectamente participa ya que entre sus funciones está velar por el cumplimiento de las normas que protegen el derecho al trabajo, además debe garantizar las condiciones adecuadas para proteger a los trabajadores

Según Ferro (2019), dentro de los derechos que le han sido reconocidos al trabajador encontramos que debe percibir una remuneración, ya que este elemento resulta esencial para poder hablar de una relación contractual. Cabe señalar que al hablar de remuneración nos referimos a todo aquello que recibe el trabajador como contraprestación por el servicio brindado. La remuneración es irrenunciable y goza de intangibilidad, con lo cual se garantiza que no podrá ser privada o reducida indebidamente.

De manera similar Hurtado y Dávila (2018), indica que:

Otro de los beneficios establecidos por mandato legal, es la asignación familiar, que se otorga al trabajador que tenga hijos menores de edad, además tiene derecho a gratificaciones, bonificaciones extraordinarias y compensación por tiempo de servicios, también tiene derecho a un seguro de vida ley y además tienen participación en el reparto de utilidades. Otro derecho importante que tienen los trabajadores es el gozar de vacaciones y licencias entre ellas la licencia por maternidad y paternidad.

Esto comprueba que los derechos que tienen los trabajadores establecidos en la norma, también abarcan aspectos sociales, los cuales cumplen un reparto

de licencia frente a la adquisición de derecho de paternidad y maternidad respectivamente.

1.3.1.3. Igualdad entre hombres y mujeres

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2019), señala que: La igualdad se entiende como la equivalencia de derechos, responsabilidades, trato y reconocimiento de las personas, que debe garantizar un desarrollo igualitario en una situación o evento particular.

En conformidad con lo que menciona la CIDH, se debe ejercer un trato igualitario entre mujeres y hombres en función a su reconocimiento de licencias, principalmente laborales y que involucre la protección de algún derecho como es el principio del interés superior del niño, estos aspectos deben ser tomados en cuenta para poder reconocer que el padre también merece un periodo de licencia mayoral que recibe actualmente.

No se puede hablar de derechos humanos sin hacer acepción al termino igualdad, ya que este último es un principio básico de los derechos. Nuestra norma constitucional reconoce el derecho a la igualdad en el artículo 2, inciso segundo, donde señala que: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y no debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra índole”. Por lo que es necesario seguir promoviendo la igualdad de derechos en los diferentes ámbitos de la vida (Universidad del Pacífico, 2014).

Rawls (2000) sostiene que:

La igualdad constituye una garantía constitucional, en nuestro ordenamiento jurídico, esta perspectiva está protegida por el más alto intérprete de la Constitución, lo cual indica que la igualdad como principio es fundamental dentro del orden constitucional ya que permite una convivencia armoniosa en la sociedad.

De acuerdo a lo que menciona el autor, encontramos que, en nuestro sistema legal, la igualdad como principio, es una estructura básica que le permite al

Estado organizarse social y democráticamente y además implica el reconocimiento equitativo de los derechos de cada ciudadano.

En este mismo sentido, la Organización de las Naciones Unidas (ONU,1949). manifiesta que:

Todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos. La igualdad entre hombre y mujer significa poseer los mismos derechos, tener las mismas responsabilidades y participar ambos en todas las esferas de la vida, es decir los dos tienen derecho a desarrollar sus competencias y capacidades en todo lugar.

Con lo antes se señalado se pretende cambiar las concepciones existentes hasta ahora, centradas principalmente en la protección de los derechos de la mujer, ya que muchas veces es considerada vulnerable y se deja de lado o desestima algunos derechos del varón.

Facio (2014) conocida activista de los derechos de la mujer, señala que la no aplicación del derecho a la igualdad en cualquier ámbito genera un impacto negativo en el desarrollo de un país, por lo que se hace necesario hacer una evaluación integral de las leyes, las políticas y hasta las costumbres, ya que muchas veces estas constituyen obstáculo para alcanzar la igualdad.

En ese mismo sentido la autora Facio (2016) en otra de sus investigaciones señala que:

En cuanto a la responsabilidad estatal para el logro de la igualdad, se debe señalar que no es suficiente con incluir este derecho en el ordenamiento jurídico, sino que urge que el Estado tome las medidas necesarias para prevenir y eliminar todo tipo de desigualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, lo cual implica que las mujeres puedan desarrollar las mismas labores que los hombres, y que estos a su vez puedan desarrollar actividades que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres como por ejemplo las labores domésticas y el cuidado de los hijos, eliminando de esta manera todo estereotipo social y cultural.

Por su parte Omidakhsh et al. (2020) en su investigación obtuvieron como resultado que las políticas sobre licencias de paternidad si tienen influencia en el avance de la igualdad de género ya que promueven mejores actitudes frente a la igualdad entre hombres y mujeres.

No se puede negar que todo esto constituye un gran reto para cualquier estado, pues se debe primero tener voluntad política para crear las condiciones sociales y económicas para evitar la desigualdad, pero además se debe desarrollar un trabajo articulado con todas las instituciones para erradicar toda forma de desigualdad.

En resumen, se puede afirmar que el derecho a la igualdad se encuentra ampliamente protegido por nuestro ordenamiento nacional y por los diferentes instrumentos internacionales sobre derechos humanos, como la Convención sobre la eliminación de las formas de discriminación de la Mujer (CEDAW), La Declaración Universal de los Derechos Humanos entre otros. Sin embargo, a pesar de todos estos esfuerzos, en nuestro país aún existen brechas que no han podido superarse y que requieren de un trabajo más eficiente por parte del estado y sus instituciones para hacer cumplir lo que el ordenamiento ya señala, que es el derecho a la igualdad.

1.3.2. Aspectos doctrinales en relación a la licencia paterna

1.3.2.1. Licencia

El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2020), define Licencia como “Derecho, prerrogativa o permiso legal que tiene una persona que trabaja para suspender su labor actual por un periodo de tiempo”

Así mismo según lo señalado en el Diccionario Hispanoamericano de Derecho (2015), señala que licencia es “El derecho del empleado a no trabajar, con el consentimiento del empleador”, es decir, es el período en el que el empleado puede estar ausente del lugar de trabajo.

Tarazona (2020) señala que la licencia es un derecho del trabajador siempre que se cumplan con los requisitos legales y que el empleador está obligado a otorgarlo y el empleador a exigirlo.

En el Boletín agrario (2009), menciona que la licencia es un mecanismo que permite dar un permiso de manera certificada para actividades previamente programadas o que se presentan de manera eventual, esta tarea es relevante ya que incurre en norma y en programación.

Según las definiciones señaladas anteriormente el concepto del término licencia, debe reservarse a circunstancias en las que un empleado, con el consentimiento de su empleador y de acuerdo a la ley, tiene derecho a no trabajar, sin perder su puesto de trabajo y sin dejar de recibir su remuneración, este tipo de licencia puede estar asociado con casos de maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes desafortunados.

Por lo tanto, una licencia, se puede definir como un beneficio otorgado a un empleado para no participar en el trabajo regular debido a la necesidad de participar en otras actividades personales o familiares, siempre que dicha actividad esté justificada.

1.3.2.2. Licencia por paternidad

El término licencia por paternidad se ha ido modernizando con el pasar del tiempo llegando a cobrar mayor relevancia dentro de la familia y la sociedad.

De acuerdo a lo mencionado por Puntriano (2018), se analiza que:

La licencia por paternidad, es el derecho concedido al padre ante el nacimiento de su hijo o hija, otorgándole un determinado periodo de descanso remunerado, el cual varía de acuerdo al país en el que se aplica, cuya finalidad es que el padre se integre o participe en el cuidado del nuevo integrante de la familia.

Esto comprende que la licencia de paternidad, faculta a que el empleado se ausente del trabajo, debido al nacimiento de su hijo, sin dejar de percibir su

remuneración. En nuestro país este derecho se otorga a todos los trabajadores.

Se debe tener en cuenta la licencia por paternidad es un derecho irrenunciable ya que ha sido otorgada mediante una norma con rango de ley, además no puede ser negociado, es decir el trabajador no puede renunciar a ella por dinero o amenaza de parte de su empleador.

Definitivamente la licencia por paternidad representa un avance ante la lucha por la igualdad de derechos, ya que mayormente a la única persona que se le reconoce ampliamente mayores beneficios ante el nacimiento de un hijo es la madre, y con el incremento de la licencia paterna se pretende cambiar esta realidad.

1.3.2.3. Antecedentes de la Licencia por paternidad

Desde hace muchos años la licencia de paternidad era una de las principales preocupaciones de la Organización Mundial del Trabajo, al igual que la protección de la maternidad, bajo la idea de que los hombres concilien la vida laboral y familiar y brinden ayuda a la mujer en el cuidado de los hijos. Las disposiciones sobre el permiso paternal se están generalizando y reflejan el desarrollo de ideas sobre la paternidad y avances en cuanto a los derechos de igualdad. Blofield y Martínez (2014)

El termino Licencia por paternidad fue utilizado por primera vez por la Organización Mundial del Trabajo, en la recomendación 165, dónde, en el numeral 22, señala que ambos padres deben gozar de una licencia sin ver afectada su estabilidad laboral o la disminución de su remuneración, pero fue en Suecia, en 1974, que como una forma de articular el entorno laboral y familiar del padre trabajador y otorgarle mayor bienestar, se insertó por primera vez la licencia paternal como permiso laboral, buscando aumentar la productividad de los empleados.

El derecho a la licencia por paternidad surge como mecanismo que promueve la igualdad entre hombre y mujeres, pero además busca la participación activa

del padre en la etapa de nacimiento, cuidando de su hijo durante los primeros días de vida.

1.3.2.3.1. La licencia por paternidad en el Perú

En opinión de Toyama (2015), el desarrollo histórico de las regulaciones legales sobre el permiso de paternidad en nuestro país, no son antiguas, ya que fue recién en agosto del 2009 que se aprueba la Ley 29409, la cual concede derecho de licencia por paternidad a trabajadores públicos y privados y miembros de las Fuerzas Armadas y Policiales, esta ley otorgaba al padre cuatro días consecutivos, remunerados para asistir al nacimiento de su hijo.

Con lo cual se demuestra que ese solo sería un primer paso en el largo camino hacia la lucha por la igualdad de derechos y el cambio de los estereotipos tradicionales sobre la mujer y la función que ésta cumple en el cuidado de los hijos, es así que el 5 de julio del 2018 se logra un mayor avance al promulgarse la ley 30807, ley que modifica la ley 29409 incrementando el periodo de licencia remunerada de cuatro a diez días, en esta última ley se reconocen mayores derechos para el padre.

El Estado ha adoptado medidas adecuadas al promulgar primero la ley 29409 y posteriormente la ley 30807, ya que con estas leyes está cumpliendo uno de sus roles fundamentales el cual es ser protector de la familia, además de erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Sin embargo, Todo lo realizado no es suficiente, ya que es necesario seguir haciendo algunas reformas, para mejorar al marco normativo de la licencia por paternidad, entre ellas la ampliación del periodo de licencia que le corresponde al padre con la finalidad de integrarlo en la cotidianidad de sus hijos. Además, resulta necesario abarcar los vacíos legales sobre formas familiares y estructura familiar incluyendo las homoparentales y toda forma de relación jurídica con los hijos ya sea por adopción, acogimiento familiar u otros.

Debe entenderse que el espíritu de la norma en todos los casos debe ser consolidar el rol del padre, el cual es proporcionar bienestar y cuidado al niño

sin importar las circunstancias que rodean a su entorno familiar, haciéndose necesario ampliar el concepto de familia en cuanto al otorgamiento de licencias paternas.

Es por ello que la promulgación de estas leyes en nuestro país constituye un gran avance en la conciencia, sobre la importancia de la participación de los padres en los primeros días de vida de un niño, lo cual es bastante significativo ya que comienza a ser objeto de una ley que promueve y fortalece el desarrollo familiar. Sin embargo, estos esfuerzos son aún insuficientes y merecen una nueva revisión dirigida a conciliar las responsabilidades familiares y profesionales.

1.3.2.3.2. Licencia por paternidad en el derecho comparado

Debemos señalar que según Webster (2016) en los últimos años ha habido grandes progresos en relación a la ampliación de los permisos por paternidad alrededor del mundo. A continuación, se hará un breve recorrido por los diferentes países que ya otorgan licencia por paternidad

BRASIL

En el 2016 Brasil aprobó la Ley 13.257, Ley de Primera Infancia, cuya finalidad es asegurar aspectos importantes de la primera infancia entre ellos la relación del menor con la familia y la comunidad, esta ley incluye mejorar las condiciones de los permisos laborales tales como licencia por maternidad y paternidad y todo aquello que permita el desarrollo integral del niño, consolidando los vínculos familiares entre padre e hijos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015)

Esto representa a todas luces una ventaja considerable a favor del país vecino, ya que prioriza la niñez dentro de sus políticas públicas.

Fue en el gobierno de la presidenta Dilma Rousseff, que se promulgó la ley que amplía el permiso de paternidad remunerada de 5 a veinte 20 días, beneficiando a todos los trabajadores del sector público.

En cuanto al sector privado, este beneficio aplica sólo para empleados que laboran en empresas inscritas en el programa gubernamental denominado “Empresa Ciudadana”, este programa otorga beneficios tributarios a las empresas que brindan licencia por paternidad a sus trabajadores.

De manera similar Aguayo et al. (2017), menciona que:

Con este programa se busca que las empresas privadas aporten más allá de sus obligaciones laborales y colaboren en el desarrollo de las políticas sociales para el fortalecimiento de las familias, lo cual implica que los empleados del sector privado para ser beneficiados con la licencia de 20 días deben participar de un programa de entrenamiento para padres. Esta misma ley también otorga al padre dos días libres para acompañar a su pareja a citas médicas prenatales.

PARAGUAY

Conforme a lo mencionado por De Las Casas (2015), se analiza que:

La Ley 5508, Ley de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna (2015), contempla también los derechos del padre trabajador en el artículo 13, señalando que los trabajadores que laboran en entidades públicas y privadas tienen derecho a dos semanas, de licencia por paternidad con salario íntegro, el cual es cubierto por el empleador.

En este sentido, la regulación de esta ley busca la protección social y el cuidado infantil para promover el desarrollo de los niños durante la primera infancia, ya que estos años son cruciales en el desarrollo de los seres humanos tanto en el aspecto físico y emocional.

VENEZUELA

La Ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras LOTT (2012), en el Título VI, de la Protección Integral de la Familia, garantiza los derechos de maternidad y paternidad señalando que todos los trabajadores que se

convierten en padres gozan de un permiso posnatal, cuya duración es de catorce días consecutivos, totalmente remunerados y el cual se computa a partir del primer día de vida del niño.

Cabe mencionar que según lo mencionado por Rivas y Castellanos (2017), manifiestan que:

Este derecho también se aplica para procesos de adopciones. Una particularidad de esta ley es que contempla el derecho a la inmovilidad laboral, es decir el trabajador no puede ser cambiado de lugar de trabajo desde que toma conocimiento del embarazo de su pareja hasta que su menor hijo cumpla dos años, con lo cual se garantiza la protección del vínculo familiar.

La legislación venezolana toma en cuenta aspectos importantes como por ejemplo que el sistema de Seguridad Social es quién cubre el costo de la licencia del trabajador, pero además esta ley contempla un beneficio adicional por el cual el empleado recibirá un bono de alimentación el cual no puede ser menor al 25 % ni mayor al 50 % del valor de una unidad tributaria venezolana, el costo del otorgamiento de este bono especial debe ser cubierto por el empleador, el cual puede ser otorgado en efectivo, con tarjetas de alimentación o cupones.

Por otro lado, esta misma ley también otorga 2 días de permiso prenatal y 1 día de permiso remunerado al mes para atenciones médicas del niño, los cuales se acreditarán con certificado de atención médica.

CUBA

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF,2019); menciona que:

Cuba ha presentado notables avances en sus políticas públicas a nivel de toda Latinoamérica, ya que es el único país que contempla tres políticas sociales dirigidas a ayudar a madres y padres, estas políticas consisten en: brindar educación pública de manera gratuita para niños menores de dos años, también conocido como guardería gratuita, otra

política social es la de otorgar a la madre una licencia remunerada por un mínimo de seis meses y brindar licencia de paternidad remunerada.

De esta manera, los padres cubanos gozan de hasta un año de licencia de paternidad sin perder su remuneración, todo esto como parte de la campaña denominada “Padre desde el principio” cuyo objetivo es que el padre tenga una participación activa en el cuidado y crianza de sus hijos.

ESPAÑA

Saldaña (2020), manifiesta que:

España actualmente se encuentra a la cabeza de los países europeos en materia de licencias por paternidad. España inicialmente otorgaba 2 días de licencia hasta antes del 2007, luego se amplió a cuatro semanas, posteriormente en el 2018 se incrementó a cinco semanas, para luego en el 2019 otorgarle 8 semanas, pero además se aprobó aprobarse los permisos igualitarios de manera progresiva.

Actualmente en el 2020 se incrementó a 12 semanas y en el 2021 alcanzará las 16 semanas. Este cambio en la regulación de licencias, busca dejar en claro que ambos padres tienen el deber y el derecho de cuidar a los hijos, además busca impulsar la responsabilidad compartida de los padres y la igualdad de género.

Según Meil, et al. (2020) los permisos por paternidad contribuyen a la integración del padre en el cuidado del menor y que además esta integración no solo se da en los primeros meses, sino que se extiende a lo largo de los años

FINLANDIA

Según Barria (2020), Finlandia ha incrementado el período de descanso por paternidad, a 164 días, de los cuales 69 podrán ser transferidos al otro progenitor, esta medida entrará en vigencia a partir del 2021, teniendo como objetivo promover políticas familiares.

Según Kaisa Pekonen, ministra de Asuntos Sociales y salud de Finlandia, en una entrevista brindada a la BBC, señala que esta medida tiene particularidades ya que establece parámetros de igualdad integrales entre los derechos de ambos progenitores, así tenemos que esta nueva medida contempla otorgar los mismos derechos a familias compuestas por personas del mismo sexo o familias monoparentales, en este último caso se considera otorgar al padre o madre soltera el permiso que le hubiera correspondido al otro progenitor.

Webster (2016) manifiesta que en los países europeos se otorgan periodos más amplios de licencia al padre, así encontramos que Islandia brinda al padre 120 días de permiso mientras que Suecia otorga 60 días y que en Noruega los padres pueden elegir tomar 26 semanas con sueldo íntegro o escoger 36 semanas con el 80% de su sueldo.

Todo esto nos lleva a pensar que Europa nos lleva considerable ventaja en materia de licencias paterna y esto se debe a que ellos ya han comprendido la importancia que tiene el padre y lo que representa la figura paterna dentro del hogar y su implicancia en la consolidación familiar que finalmente beneficia a la sociedad. Webster, op cit.

1.3.2.4. La licencia por paternidad y las implicancias socio laborales

De acuerdo a lo señalado por Romero (2019), en la norma peruana, la licencia por paternidad tiene como objetivo la protección y reconocimiento de los derechos que posee el padre trabajador. Sin embargo, ante estas situaciones de licencias aún existen creencias de que otorgar permisos por paternidad podría perjudicar el desempeño laboral de la empresa por la falta de asistencia al trabajo, pero en la realidad esto no sucede, ya que existen estudios que prueban que cuando el padre regresa de un periodo de licencia su producción mejora y aumenta su compromiso con la entidad que le otorgó dicha licencia, esto también queda demostrado al ver que cada vez más empresas privadas se suman para otorgar periodos de licencia más extensos tal como ya sucede en diferentes países alrededor del mundo.

En ese sentido, las instituciones públicas y privadas cada vez muestran mayor compromiso para promover la consolidación de la familia, muestra de ello es la protección que se le brinda al trabajador o trabajadora que va ser padre, durante y después del embarazo, buscando siempre la protección del menor.

Hoy en día un gran número de empresas privadas han optado por incrementar las licencias de paternidad en algunos países donde operan, tal es el caso de El Banco Galicia de Argentina, el cual otorga 30 días de licencia, muy por encima del periodo que otorga la ley de ese país, también tenemos a P&G, que otorga 10 días de permiso remunerado, los Laboratorios GSK, ofrecen un permiso de 15 días, también tenemos al laboratorio farmacéutico Sanofi, la empresa de cosméticos Natura, la cual concede una licencia de 40 días a sus colaboradores, Johnson y Johnson otorga 8 semanas de licencia extendida, se suman a esta iniciativa otras empresas como la agencia de viajes Despegar, la compañía Avon, entre otras. Todas estas empresas otorgan licencias muy por encima de lo que señala la norma del país en el que operan.

Del mismo modo Pacheco (2017), manifiesta que:

El permiso por paternidad que otorgan estas empresas permite a los padres compartir mayor tiempo con sus hijos, generando mayor apego entre padre e hijo, además de apoyar activamente en las tareas del hogar. Esta iniciativa ha surgido como reacción al escaso periodo de permiso de paternidad que otorgan las legislaciones de los diferentes países latinoamericanos.

Así mismo, estudios realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo señalan que la participación del padre causa un impacto positivo en el desarrollo del niño, pero además genera un mayor compromiso y productividad de los empleados que son beneficiados con esta licencia.

Según el Informe Ranking PAR 2019, muchas organizaciones públicas y privadas se encuentran comprometidas con la equidad de género y que desde su sector están promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres a través de diversas estrategias.

En cuanto al sector privado, Aequales (2019), afirma que:

En el Perú son alrededor de 65 empresas las que ya aplican la licencia de paternidad extendida, según este informe en las empresas donde se favorece a los padres con licencia extendida se observa un mayor porcentaje de mujeres en puestos de gerencia.

De lo antes señalado se desprende que incrementar el periodo de licencia trae consigo múltiples beneficios, no sólo beneficios en favor de la relación padre e hijo, sino que también beneficia el desarrollo profesional de la mujer al reducirse la carga de las labores del hogar, gracias a la corresponsabilidad, también mejora la productividad de la empresa al tener colaboradores más comprometidos con los objetivos de la compañía, al ver que se valora y reconoce su labor con otorgamiento de beneficios.

1.3.2.5. Conciliación de la vida familiar y laboral

En opinión de Cuervo (2010). El nacimiento de un nuevo hijo siempre será un acontecimiento que marca la vida de cualquier ser humano y no sólo por los cambios físicos o emocionales que experimenta tanto la madre como el padre, sino también porque la llegada de un bebé trae consigo un sin número de cambios en las rutinas de vida, además de nuevas responsabilidades económicas, y todo aquello que implica atender las necesidades de un recién nacido. Estos cambios generan un desequilibrio en aspectos importantes de la vida del hombre, como lo son la vida familiar y profesional, por lo cual es necesario conciliarlos.

Por consiguiente, conciliar la vida familiar y laboral no es una tarea sencilla pues implica primero un proceso intensivo de cambio en la sociedad, en el cual se incremente la participación de las mujeres en el mercado laboral y la corresponsabilidad de los varones en las actividades familiares.

Así mismo, según lo señalado por Zuazo (2013), se hace concluye que:

Es necesario erradicar las ideas sobre la función que el hombre cumplía tradicionalmente en el hogar, brindando mayor apertura para que el

varón que se convierte en padre pueda cumplir con sus actividades laborales; pero a la vez tenga mayor participación en las actividades dentro del hogar, tal como lo hacen muchas madres que tienen responsabilidades laborales, pero sin descuidar sus responsabilidades en el hogar, siguen llevando a sus hijos a citas médicas, asisten a reuniones escolares y velan por el correcto funcionamiento del hogar. Bajo este orden de ideas el hombre perfectamente podría asumir mayores responsabilidades dentro del hogar sin descuidar sus responsabilidades en el trabajo.

De esta manera, se puede concluir que, para lograr conciliar la vida laboral y familiar, se requiere la participación activa del padre, dejando atrás el paradigma de padre tutor del hogar, cuya función principal se limita solo al aporte financiero. Se necesita reformular la división de roles entre hombres y mujeres para garantizar la participación igualitaria y promover en el padre una mayor intervención en la educación, atención, cuidado y apego hacia los hijos, pues recordemos que estas responsabilidades deben ser asumidos por ambos padres.

En consecuencia, la licencia por paternidad se ha convertido en una herramienta necesaria que contribuye en la armonización de la vida familiar y laboral, promoviendo de manera eficaz la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y del hogar, además de generar sensibilidad social sobre los nuevos roles que cumple el padre.

1.3.2.6. La nueva paternidad

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL,2011), señala que, la paternidad es el vínculo que los padres construyen con sus hijos bajo la influencia de factores sociales y culturales, los cuales han ido cambiando con el transcurrir del tiempo por lo que es más común observar hombres más proactivos en las labores cotidianas del hogar incluyendo el cuidado de los hijos el fortalecimiento de lazos afectivos duraderos entre padre e hijo.

Las Aldeas Infantiles SOS Perú, (2019) en su última edición denominada Modulo para Promover la Paternidad Activa y Consciente, manifiesta que es trascendental impulsar que los varones tengan un rol activo dentro de la familia, esto es que participen en el cuidado diario de los hijos y del hogar en general, con el objetivo de enseñar y ser ejemplo de sus hijos.

La participación del padre de modo activo dentro del hogar generará un modelo positivo para sus hijos, los cuales tendrán actitudes de respeto a la igualdad de género, al ver que ambos padres apoyan en actividades cotidianas del hogar y esto a su vez permitirá que los niños que crecen en este tipo de hogares tengan menos posibilidades de ejercer violencia contra la mujer, pues como se sabe las personas que han sido educados bajo modelos machistas, que excluyen al varón de las labores del hogar, tienden a repetir las conductas aprendidas.

Esto ha sido por años parte de la realidad cultural de nuestro país contribuyendo a quitarle reconocimiento y visibilidad y valor que posee el trabajo doméstico, que aún sigue siendo minimizado, generando diferencias y desventajas para las mujeres.

Cuando se habla de una paternidad efectiva se hace referencia a todos los aspectos en los que debe intervenir el hombre, brindar apoyo a la madre antes durante y después del parto, participando el cuidado del hijo en sus diferentes etapas de desarrollo, brindando cuidado material, esto es alimentación, vestido, vivienda, educación, salud, pero además debe velar por el aspecto emocional y afectivo del menor, fortaleciendo sus seguridad, su autoestima y sus valores, es decir brindarle todas las herramientas que le permitirá enfrentarse a la vida CEPAL (2011).

En ese mismo orden de ideas Nieri (2012) afirma que:

La relación padre hijo se ve más fortalecida cuando existe la participación del padre durante el parto, generando en el progenitor una mayor predisposición a brindar afecto a sus hijos, en cambio en casos donde el padre no participa en el alumbramiento de su hijo, los padres sólo desarrollan una función de proveedores económicos.

De lo señalado por Herrera et al. (2018), se concluye que:

En los últimos años se ha mostrado mayor interés en el desarrollo de la paternidad y que en torno a esto se han realizado un sin número de estudios que dan cuenta que se están produciendo cambios importantes a nivel ideológico sobre el rol del padre, pues hoy en día los padres se muestran más comprometidos e involucrados en el cuidado de sus hijos y las labores domésticas.

El nacimiento de un hijo va a generar en el nuevo padre una nueva identidad, por eso es importante brindar todos los mecanismos necesarios para que el padre genere un vínculo con su hijo, pues recordemos que en el caso de madre e hijo este vínculo es casi innato ya que la madre lo lleva dentro de su vientre, además le provee de lactancia, sin embargo en el caso de los varones este vínculo se debe generar a través de compartir tiempo y espacio, participar en actividades tan sencillas como darle el biberón, aprender a cambiarle el pañal, bañarlo, hacerlo dormir, etc. Todo esto puede contribuir a fortalecer la relación padre e hijo (Herrera, 2018).

De acuerdo a lo señalado por el autor cabe mencionar que existen muchos desafíos para contribuir a un mayor desarrollo de la paternidad activa y alcanzar la corresponsabilidad entre ambos padres. Entre los desafíos más importantes están el cambiar las concepciones tradicionales de que sólo la madre es quien tiene la responsabilidad de la crianza de los hijos mientras los padres solo trabajan y proveen al hogar. Además, se debe mejorar las condiciones para que el padre tenga más espacios para compartir con sus hijos. El autor señala específicamente que se deben crear “postnatales masculinos largos” es decir licencias o permisos por paternidad de mayor duración, donde el Estado garantice que el padre tendrá un periodo para convivir exclusivamente y a tiempo completo con su hijo sin poner en riesgo sus ingresos económicos que son el sustento de su familia, con esto se lograra involucrar de manera real al padre con el cuidado de su hijo tal como sucede en países de Europa cuyos periodos de licencia son notoriamente más amplios a los otorgados en américa latina. Un último desafío es crear mayor

conciencia en la sociedad acerca de la importancia del rol que juega el padre en el desarrollo de la vida de sus hijos y la consolidación del vínculo familiar

Por todo lo antes señalado se puede concluir que existe una clara predisposición del padre en involucrarse más en el cuidado de su hijo, entonces el Estado y sus diferentes órganos de gobierno deben proveer espacios que fortalecen esta relación y una forma de hacerlo es incrementando el periodo de licencia del padre, ya que este periodo podría coadyuvar a desarrollar y fortalecer el instinto de cuidado del padre hacia los hijos. La licencia le permitirá compartir más tiempo con su hijo, para aprender a reconocer y procesar los nuevos sentimientos o emociones que produce la llegada del nuevo bebé y consecuentemente esto contribuirá para que el lazo paterno filial se fortalezca.

1.3.2.7. La licencia paterna y su aporte en la unidad familiar

Actualmente el rol de la familia ha ido direccionándose hacia un enfoque basado más en el afecto y la búsqueda de la realización personal. El seno familiar es la herramienta que permite al ser humano desarrollarse, razón por la cual todo niño tiene derecho a una familia, ya que es ahí donde surge el apego que es una necesidad primaria y fundamental para el desarrollo. Es la familia quien le brinda al ser humano la primera asistencia que necesita para su supervivencia y desarrollo dentro de la sociedad.

Romero (2018) afirma que:

La Ley de Licencia por paternidad debe entenderse como un beneficio que se otorga a toda la familia y a la sociedad y que éste derecho ganado permite al padre cumplir con sus funciones dentro de una paternidad responsable y activa, cuyos beneficios son múltiples entre ellos: se logrará una reducción del machismo, la violencia contra la mujer, los niños crecerán con mayor salud física y mental, dentro de un hogar y con una familia más sólida, con mejores padres, llegando a ser mejores ciudadanos y contribuyendo a una mejor sociedad

Actualmente se habla de un trabajo conjunto al referirse a las labores que desempeñan ambos progenitores, es decir está surgiendo un reparto más justo de las responsabilidades entre ambos padres, tanto desde una perspectiva de género como de conciencia social.

El estado peruano con la ley 30807 ha modificado la ley con la finalidad de promover una mayor presencia de los padres durante los primeros días de vida de sus hijos ya que esta etapa es de particular vulnerabilidad y además es un proceso importante de adaptación de las familias, por lo que resulta necesario continuar haciendo reformas para ampliar los periodos de licencia otorgados actualmente. Gálvez y Dolorier (2018).

Es en ese sentido que la licencia por paternidad está cobrando particular relevancia dentro del fortalecimiento de la unidad familia, especialmente en el rol que viene cumpliendo el padre dentro del hogar, estos avances muestran por ejemplo como el cuidado del niño ya no es exclusivo de la madre, sino que también recae en el padre. Se está incentivando al padre a tener una mayor la participación en la vida familiar y también se están produciendo cambios en los conceptos sociales sobre los roles tradicionales dentro del hogar.

1.3.2.8. Ampliación del periodo de licencia paterna y el bienestar del recién nacido

De lo manifestado por Meil et al. (2017), se entiende que la duración de los permisos por paternidad tiene una relación directa con la participación del padre en las actividades no remuneradas, es decir las actividades del hogar y el cuidado de los hijos y que, por lo tanto, sí promueven una mayor integración del padre en la atención de los hijos, favoreciendo una mejor construcción de la paternidad

En ese mismo sentido Escot et al. (2013) manifiesta que, un estudio realizado en España determinó que, a mayor tiempo de licencia, existe una mayor participación del padre en el cuidado de los hijos. Por lo tanto, el incrementar el periodo de licencia paterna, sí tiene efectos positivos en la responsabilidad

compartida del cuidado de los niños, y que además este efecto es de larga duración, es decir se prolonga después de agotado los periodos de licencia.

Lúpica op. cit. (2014), afirma que:

Si bien se ha logrado una mayor conciencia sobre la importancia del rol del padre en la formación y desarrollo de sus hijos, aún se mantienen las ideas tradicionales sobre el rol que cumple hombre y la mujer dentro del hogar y el cuidado de ellos hijos, estas concepciones necesitan ser reformadas considerando que ambos progenitores son fundamentales en la vida de los hijos, un padre presente contribuirá a fortalecer la estructura Psíquica y emocional de sus hijos, fortaleciendo la relación filial.

En opinión de Romero (2015), diversos estudios realizados sobre el impacto que tiene las licencia por paternidad en el reparto de tareas señalan que los permisos por paternidad de mayor duración, es decir aquellos que se extienden a más de un mes, generan mayor equidad entre el reparto de roles entre varones y mujeres incluyendo el cuidado de los hijos, mientras que en aquellos casos donde la licencia de paternidad es por un periodo corto, no se aprecien efectos significativos en el desarrollo de la corresponsabilidad, ya que el tiempo resulta insuficiente para que el padre se adapte a la llegada del nuevo integrante. Otro aspecto importante señalado por este mismo autor es que “El momento después del parto es clave para la construcción de los roles como padres y madres”

Por su parte Izquierdo Y Zicavo (2015), señalan que estudios realizados demuestran que “incluso la salud de los propios hombres tiende a ser mejor cuando están más involucrados en su paternidad” lo cual confirma que al existir mayor interactividad entre padre e hijo existen mayores posibilidades de tener mejor calidad de vida, experimentando mayor bienestar y felicidad, además de reducir las posibilidades de consumo de alcohol y drogas, reducir el estrés, incrementando el sentido de responsabilidad y mayor participación en la comunidad, buscando el bienestar de sus familia.

Un aspecto importante que se aborda en este mismo estudio es que los padres tienen la percepción de que el aspecto laboral es un obstáculo que les impide desarrollar su rol paterno a cabalidad, debido a que en muchos casos existen jornadas de trabajo extensas, lo cual impide que convivan mayor tiempo con sus hijos.

En consecuencia, los permisos de paternidad de mayor duración contribuyen a fomentar la participación del padre en las atenciones que debe brindar a sus hijos, lo cual genera beneficios tanto para los hijos como para los padres y consecuentemente para toda la familia y la sociedad. Por lo tanto, es necesario extender el actual periodo de licencia de paternidad.

1.3.3. Aspecto doctrinal con relación al interés superior del niño

1.3.2.1. El interés superior del menor

El principio fundamental del interés superior del menor o infante posee un total reconocimiento, a nivel mundial, y es por tal motivo que ha alcanzado el carácter de norma de Derecho Internacional con un carácter general, de cumplimiento obligatorio para todos los países suscritos a la Convención sobre los Derechos del Niño, y del cual el Perú forma parte. De ellos gana el mismo nombre en los distintos ordenamientos jurídicos de otros países; Así, en el mundo anglosajón da la bienvenida al nombre "el interés superior del niño" o "el bienestar de los niños".

La norma constitucional afirma el deber esencial de protección del niño, incluidos los demás derechos establecidos tales como su derecho a la vida y demás, que señala nuestra carta magna.

Los Principios y el Artículo 1 del Título Preliminar del Código del Niño y Adolescente, señala que teniendo en cuenta su condición de individuo, que necesita cuidados y protección especiales en su vida, deben lograr su integración y desarrollo como seres humanos, lo cual es compatible con la sociedad y el papel del estado comprometido con la salvaguarda de los derechos de niños, niñas y adolescentes a través de políticas públicas.

Específicamente de acuerdo con los estándares enumerados en el Capítulo IX del Título II, libro IV del Código de los Niños y Adolescentes (Ley N° 27337).

Al redactar el alcance del Artículo 4 del cuerpo normativo base del Estado, el Tribunal Constitucional enfatizó enérgicamente su dictamen sobre varios temas y expresiones en las prioridades y jerarquías existentes dentro de una constitución que es irrefutable para el estado y su comunidad. Proteger a los niños principalmente cuando se encuentran en estado de abandonado, promover la seguridad como un valor aislado, porque no importa si dicho dispositivo se basa directamente en él. El artículo 1 de la Norma básica es el principio de la “dignidad humana”, la adaptación del producto y su dependencia, de hecho, de la efectividad y validez del otro. En tal sentido si un estado da la espalda a su propia realidad social, causa un estado de abandono frente a los derechos de los niños, por lo que se van a crear situaciones de indefensión

De acuerdo a lo mencionado por Cillero (2016), se interpreta que:

El deber esencial de salvaguardar los derechos del menor no solo se aplica a instituciones públicas y privadas sino a la comunidad en su conjunto, al tiempo que garantiza la seguridad, donde sea que comprometan o actúen en el mejor interés del niño, que debe tener prioridad sobre todos los demás intereses. Por lo tanto, es imperativo garantizar la validez de los derechos del niño además de la priorización de todos sus intereses, en cualquier contexto.

Es preciso entonces y de vital importancia que los juzgadores en sus fallos o dictámenes tengan en cuenta los intereses de los niños, para de esa manera promuevan el correcto desarrollo de su personalidad, en todas las etapas de su vida, tal y como lo detalla el artículo cuarto de la Constitución Política del Estado peruano.

Desde tal punto de vista la CIDH, sobre los derechos que tiene todo menor y más aún un recién nacido, es que se le respeten sus derechos, valores, aptitudes, es así que como derechos preponderantes podemos señalar al de: no discriminación, preceptuado en el artículo número dos, además del

principio de efectividad, el cual se encuentra establecido en el artículo número cuatro y los principios de autonomía y participación, señalados en los artículos 5 y 12 respectivamente; y por último el principio de protección de sus derechos.

Dworkin (1989) señala que los principios antes mencionados son valores o aptitudes que describen de manera plena los valores, las aptitudes, derechos, beneficios de los menores, el cumplimiento de los mismos debe ser considerado como una exigencia obligatoria en un estado, inclusive cuando estos sean ponderados, se debe preferir sobre otros derechos a aquellos que tengan relevancia por el interés del menor.

Si entendemos desde este punto de vista la idea de un principio, el mismo debe imponerse ante otra autoridad, con la finalidad de que dichos principios sean salvaguardados, en tal sentido serán de obligatorio cumplimiento inclusive para las autoridades públicas, por lo que, en la mayoría de los casos, como este, van dirigidos en perjuicio de las mismas, señalando además que las entidades privadas deben también respetar estos principios base.

Si analizamos el articulado 3. 1 de la Convención de Derechos Humanos, podremos dilucidar que ante todo y contra todos, el interés superior del niño siempre debe respetarse, ya sea en un ámbito público o privado, formales o no. Dworkin op.cit.

En conclusión, el artículo 3 de la Convención es un "principio" que requiere que varias autoridades, e incluso organismos privados, evalúen el "interés superior de los niños" como una mejor consideración para realizar su atribución. Debido a que el interés del niño es un interés que tiene inmerso un valor social, o cualquier otro concepto de bienestar o bien social, porque los niños tienen derechos a ser respetados, a que se protejan sus derechos antes de actuar en su contra, (Ferrajoli, 1995, p. 15).

Los estudiosos del derecho constitucional recomiendan, tener en cuenta la protección de los derechos fundamentales y constitucionales, al aplicar los diversos principios que regulan la protección familiar y el bienestar del recién

nacido dichos derechos les corresponde como seres humanos y se encuentran esgrimidos en nuestra Carta Magna.

De las conclusiones anteriores, se puede afirmar que lo que aquí llamamos "principio" de Dworkin también lo llama "garantía" en el caso específico del interés del niño en la carta, entendiéndose este último como "principio", enlaces regulatorios apropiados, para garantizar la eficacia de los derechos subjetivos, se puede decir que el bienestar del niño bajo los estatutos es un principio de garantía legal.

1.3.3.2. El interés superior del niño y la preservación de la unidad familiar

EL artículo 9 de dicha convención señala que el niño debe permanecer unido a sus padres y que tiene derecho a conservar la relación con ambos padres tener y contacto directo con ellos.

Así mismo, Sillero (2016), manifiesta que los niños deben permanecer en contacto con sus padres y que siempre se debe preservar la relación familiar y la satisfacción de las necesidades del menor entendiéndose estas como necesidades físicas y afectivas, ya que tienen una gran repercusión en el desarrollo futuro del menor, el objetivo de esta norma es que la relación de los padres y los hijos se fortalezca.

El interés superior del niño es el principio rector frente a la toma de decisiones que concierne al menor, siempre se deben priorizar los derechos e intereses del menor.

De acuerdo a lo señalado por López (2015), se interpreta que:

El Estado a través de los tres poderes, es quien debe actuar como tutor brindando las condiciones necesarias para que la familia se fortalezca y prevalezca siempre el interés del niño. El poder legislativo debe actuar en lo concerniente a la elaboración de normas que favorezcan la integración familiar y la defensa de los derechos del menor, el poder ejecutivo por su parte debe implementar políticas para la protección de

la familia y finalmente el poder judicial debe velar por el estricto cumplimiento de las normas.

De lo señalado por el autor se concluye que el bienestar del niño debe primar en cualquier circunstancia buscando siempre que el menor mantenga una relación equilibrada y armónica con sus padres y que siempre reciba los cuidados y atenciones para satisfacer sus necesidades físicas y afectivas.

1.3.3.3. El interés superior del menor y sus derechos fundamentales

El artículo 4 de la Constitución, desde una perspectiva muy lógica, regula que la sociedad y el estado protejan específicamente al niño, adolescente, madre y ancianos en situación de abandono. Brindando también una protección especial a la familia y promueven la unión de las personas. Reconocen a este último como institutos naturales y fundamentales en un grupo social.

Es claro que, debido a que las niñas, niños y jóvenes de la sociedad estaban tan expuestos al hecho de que estaban físicamente débiles, mientras pasaban por los aspectos físicos y mentales, fue necesaria una respuesta especial del Gobierno; todo lo cual para priorizar sus derechos y su vida en general. Carpizo (2011).

En ese sentido, la protección especial que debe brindar el Estado y la comunidad se basa en su condición (niñas, niños y adolescentes) y que por lo tanto merece este tipo de cuidados y protección. Esto también se ha traducido en la garantía y seguridad de los derechos que le asisten, por su condición especial, es decir, en la consideración de un conjunto de derechos -específicos o especiales- por instintivos o consistentes.

Así pues, en el Título Preliminar del "código de los Niños y Adolescentes se regula que: " todos los niños, hasta ser adolescentes, son sujetos de derechos, por lo que tienen libertades y una protección de carácter esencial, por lo que las imposiciones de las normas que les favorezcan deben cumplirse".

Así mismo, la CIDH (2002) ha señalado que:

“Es importante enfatizar que los niños tienen los derechos correctos para todas las personas, menores y adultos, y también tienen derechos especiales derivados de su constitución, y que corresponden a ciertos deberes de la familia, la sociedad y el estado”. (Egea, 1999, p. 96).

Lo mencionado por la Comisión Interamericana implica que a la niñez y adolescencia le corresponde los derechos humanos y fundamentales de toda persona, aun adultos, puesto que la condición de ser humano lo adquiere tanto el concebido como la persona mayor de edad, es decir, es una condición intrínseca; por ejemplo, el derecho a la vida o a la salud. Sin embargo, además de ello, por la situación particular de vulnerabilidad, se legitima derechos propios o específicos para las niñas, niños y adolescentes, que, de uno u otro modo, contribuyan al desarrollo de su personalidad, así como progresivamente ejerzan mayores derechos. (García, 1992, p. 305).

En este sentido, Placido (2015) argumenta que:

Además de los derechos y garantías otorgados a los adultos, todos los niños y adolescentes deben tener derechos especiales que garanticen un cuidado especial, ya que una condición especial los hace vulnerables a su desarrollo. La protección del ejercicio de sus derechos. Además, se supone que los adultos (familia, sociedad y estado) se ven obligados a tomar ciertas medidas para proteger, respetar y restaurar este derecho en caso de amenaza o violación del derecho. (p. 50)

Tomando en consideración los párrafos precedentes, los menores cuentan con una serie de derechos fundamentales específicos que se desprenden tanto de la CDN como del Código del Niño y Adolescente, que, al ejercerlos de manera armónica, garantizan su desarrollo integral al interior de una sociedad. A saber. Los derechos que les corresponden son: derecho a la vida, a la identidad, a la inscripción de su nacimiento, a la integridad física, mental y moral, a ser oído, a no ser separados de sus padres, a la educación, al buen trato de sus educadores, a la salud, a la libertad de creencia y de opinión, entre otros. Naturalmente, en el presente análisis, se desarrollarán algunos relacionados con el caso sub examine. (Gonzales, y Grande 2007, p. 25)

Como hemos podido observar existe mecanismos legales que garantizan los derechos y la protección del menor, sin embargo, es tarea del Estado velar por el cumplimiento de estos derechos incluso desde antes del nacimiento del menor.

1.3.4. Análisis a la Legislación

1.3.4.1. Ley de licencia por paternidad en el Perú

El 20 de septiembre de 2009, el Estado peruano adoptó la Ley 29409, Ley de Licencia de paternidad, enmendada por la Ley N° 30807, que extiende la licencia de paternidad de cuatro a diez días calendario;

La licencia por paternidad es un derecho del padre cuyo objetivo es promover las responsabilidades familiares entre ambos padres, lo que en opinión de Feliciano (2010) constituye un supuesto de suspensión imperfecta de labores.

El objetivo de esta ley es establecer el derecho de los empleados de actividades públicas y privadas, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan; el personal de las fuerzas armadas y la policía nacional en Perú son parte de una licencia remunerada al convertirse en padres, con la finalidad de permitir que el padre participe en el nacimiento del hijo.

El permiso de paternidad es una condición legal para la ausencia del trabajo debido al alumbramiento del cónyuge o pareja del empleado. No debe otorgarse en los casos en que el empleado esté tomando vacaciones anuales o en cualquier situación que haya decidido suspender temporalmente el contrato de trabajo. Debe recordarse que la naturaleza y los objetivos del beneficio otorgado bajo la norma son inmutables y no pueden ser cambiados o reemplazados por pagos en efectivo u otros beneficios.

De acuerdo a lo señalado en la Ley N. ° 30807, se establece una ampliación de la licencia por paternidad, en función a los escenarios de protección siendo los nuevos alcances de la Licencia por Paternidad, los siguientes:

- 1) Plazo de la licencia por paternidad:

La licencia por paternidad aumenta a 10 días calendarios consecutivos. Es indistinto si el alumbramiento fue por parto natural o cesárea.

2) Situaciones especiales:

El tiempo de la licencia por paternidad cambia si se dan las siguientes situaciones:

2.1) Nacimiento prematuro o múltiple: 20 días calendario.

2.2) cuando en nacimiento sea con un peligro de muerte inminente o el nacido tenga un mal congénito que haga imposible su buen desarrollo: descanso por 30 días.

2.3) Complicaciones que sean consideradas como graves en la salud de la parturienta: 30 días calendario.

3) Inicio de la licencia por paternidad:

El trabajador tiene 3 momentos para elegir y comunicar a su empleador para el inicio del cómputo de su licencia:

3.1) Desde la fecha de nacimiento

3.2) Desde la fecha en que la madre o el hijo son dados de alta en el hospital/clínica.

3.3) Desde 3 días antes de la fecha probable del parto con certificado médico.

4) Extensión de licencia por paternidad:

Si la madre en cuanto está gozando de su licencia por maternidad, fallece en el transcurso del parto, el padre del recién nacido será favorecido de esta licencia con goce de haber.

5) Descanso vacacional acumulable:

El trabajador tiene el derecho de acumular su descanso vacacional pendiente de goce con la condición de que comunique como mínimo 15 días calendario antes de la fecha probable de parto.

Para ello se requiere que el trabajador comunique a su empleador con aproximadamente 5 días naturales de anticipación de la probable fecha que se podría producir el parto, que además se trata de un derecho definido como irrenunciable.

1.3.4.2. El interés superior del niño en el Perú

En un caso concreto, el propio Tribunal Constitucional interpretó normas procesales favoreciendo la realización del ISN. Se trataba de un caso en que la madre demandante por alimentos no se apersonó a tiempo a la audiencia única, y ante la inasistencia de ambas partes el Juzgado en aplicación de las normas del CPC sobre inasistencia de ambas partes a la audiencia, dio por finalizado el proceso y ordenó su archivamiento. En este caso, se acreditó que la demandante, ante su inasistencia que se comprobó, en realidad, se trataba de una tardanza, solicitó una reprogramación de la audiencia adjuntando medios de prueba que acreditaban que su demora se debió a un tema de salud de su menor hija Rudey (2014).

En otro caso, el Tribunal Constitucional (2014) consideró que:

Al no valorar los tribunales ordinarios las manifestaciones del niño, se estaba ante una seria omisión probatoria que vulneraba el ISN, en donde El tribunal señaló que, en varios casos, los menores expresaron su opinión y que estas no fueron tomadas en cuenta, por lo cual se exhorta a que es importante valorar también la opinión del menor en cuestión.

Como podemos apreciar, a criterio del Tribunal Constitucional, el ISN no solo es un principio con efectos normativos, sino que los mismos son al más alto nivel, acorde con el valor que tienen los tratados de derechos humanos en nuestro sistema jurídico, es decir, rango constitucional, vinculante a todos los órdenes del Estado y la sociedad. Además, constituye la justificación

normativa para poder flexibilizar la aplicación y flexibilización de las normas procesales donde se ventilen derechos de los niños y niñas.

El Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

El principio constitucional de protección del interés superior de la niñez y adolescencia asume que los derechos fundamentales de la niñez y adolescencia y, en última instancia, su dignidad, tienen el poder de los mejores estándares, no solo a la hora de fijar estándares.

El artículo IX de la Ley N.º 27337, Nuevo Código de los Niños y Adolescentes, establece:

En toda actuación que involucre a niños, niñas y adolescentes reconocida por el Estado por el Ejecutivo, las autoridades judiciales el ministerio público, los gobiernos regionales, y locales y sus demás órganos, serán tratados como una cuestión de principio y buenas prácticas para niños, niñas y adolescentes, respetando siempre sus derechos.

El interés superior del niño coloca al menor en una nueva posición más acorde con lo señalado por la Convención, donde señala que el menor debe ser protegido por todas y cada una de las instituciones, con lo cual se generará cambios significativos en la mentalidad, las leyes nacionales y los instrumentos internacionales.

Esta nueva ley, que no es simple en sí misma y que, pareciera ser revolucionaria, ya que impulsa una verdadera revolución en la forma de valorar a un niño e implica cambios significativos en la mayoría de los instrumentos legales existentes. También justifica la introducción de un nuevo concepto legal: "interés del niño". Saldaña (2020).

Ha pasado del interés del niño a la necesidad de inventar un instrumento de medición llamado interés del niño.

El respeto del interés superior del menor ha promovido que los legisladores tomen diferentes medidas para protegerlo en los diferentes ámbitos legales.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, aún existe gran cantidad de niños desprotegidos cuyos derechos son vulnerados constantemente y cuyas necesidades básicas aun no son atendidas, por lo tanto, es necesario atender el problema de manera más integral

1.3.4.3. El interés superior del niño en tratados internacionales ratificados por el Perú

Existe un sin número de instrumentos jurídicos internacionales que resguardan el interés superior del niño y el derecho a la igualdad, la responsabilidad compartida en relación al cuidado de los niños

La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, ratificada por el Perú el 26 de enero de 1990, contempla en su art. 18, apartado 1º, que ambos padres comparten obligaciones en cuanto al cuidado de los hijos velando siempre por su desarrollo velando siempre por la protección del interés superior del menor.

Una de las críticas que se hace a la incorporación del ISN en la CDN es que aquí se hace referencia continuamente al término interés superior del niño, pero no se logra definir ni su contenido ni sus alcances, dejando abierta la posibilidad a múltiples interpretaciones.

En ese sentido Placido (2015) señala que:

El interés superior del menor posee un concepto “complejo, flexible y adaptable” por lo que se hace necesario realizar una interpretación según la particularidad que presenta cada caso, esto es de acuerdo a las necesidades y el contexto del menor.

En opinión de Baeza (2001), menciona que:

Al hablar del ISN se hace referencia a todo aquello que se requiere para alcanzar el desarrollo integral del niño y del adolescente, es decir la protección de sus derechos, su integridad física y su bienestar en general (p. 356).

Por su parte la CID. (2002) ha establecido que:

El menor merece un tipo de protección especial, debido a su naturaleza ya que se trata de un ser que es indefenso, débil o inexperto que necesita del soporte de su entorno y de las instituciones que tienen la responsabilidad de protegerlo.

Estas medidas especiales no son más que el reconocimiento mismo del ISN.

Con la suscripción de Perú a la CDN se asume obligaciones y responsabilidades que debe cumplir indefectiblemente, esta es una ley internacional vinculante con rango constitucional, que protege los derechos de los menores de edad

1.3.4.4. Derecho de desarrollo e integridad del menor

El desarrollo integral es un derecho fundamental de todas las personas, sean adultas o no, que se encuentra regulado en el numeral 1 del artículo 2 del Constitución; lo que, analizado desde una perspectiva de los derechos de la niñez y adolescencia, está vinculado con el derecho al libre y armonioso desarrollo de su personalidad. Zuazo (2013).

El desarrollo integral del menor implica el cumplimiento efectivo de una serie de derechos que les son inherentes, tales como la preservación de su identidad, alimentación, el derecho a vivir en familia o el acceso a la salud y educación; sin embargo, es coherente precisar que dichos derechos deben ejercerse en armonía con otros derechos esenciales y básicos para su pleno auge; de los cuales figuran el derecho a la vida o a su integridad física, psíquica y moral.

La garantía del respeto a la integridad de las niñas, niños y adolescentes, a fin de salvaguardar su desarrollo personal, atañe no solo a la comunidad y el Estado y, sobre todo, a la familia, por tratarse del primer espacio de formación afectiva y educacional de las personas. Cillero (2016).

Esto último, tiene relación con el derecho fundamental específico en la niñez y adolescencia: a la protección contra los malos tratos. Así pues, el artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño regula lo siguiente:

1. Los estados que sean parte de la convención, como lo es el Perú, adoptarán todo tipo de medidas para que logren brindar una protección de carácter riguroso a los menores, en ámbitos como el de educación, salud, desarrollo, entre otros, con la finalidad de evitar hacia los mismos los malos tratos, la explotación u otro mal o perjuicio que atente contra su dignidad de niños.

2. Estas salvaguardas deben incluir, cuando corresponda, procedimientos efectivos para la identificación, notificación, derivación a la institución, investigación, tratamiento y observación, casos de abuso infantil descritos anteriormente y, cuando corresponda, intervención.

La protección de los derechos del menor es de suma importancia y que no solo es obligación de la familia cuidar y velar por la protección de sus derechos, sino que también es deber de la sociedad y del Estado a través de las instituciones pertinentes desarrollar un trabajo articulado para velar por la defensa de los derechos de todos los menores. Los padres tienen el deber y el derecho de proteger y atender las necesidades físicas, afectivas y psicológicas de sus hijos desde el nacimiento y esta tarea debe ser desarrollada tanto por el padre como por la madre, además debe incluirse a los demás actores sociales como son los educadores, quienes también cumplen un rol importante en la vida del menor.

A lo que se refiere el Tribunal Constitucional (2009) abordar el tema, desde la perspectiva del principio de protección especial de niños y adolescentes (artículo 4 de la Constitución), al principio de protección especial de los niños es el Derecho Internacional de los Derechos Humanos como principio Fundamental.

Por lo tanto, la protección y desarrollo de niñas, niños y adolescentes abarca una gama de derechos, que no se materializarán si no se respeta y garantiza su integridad física, psicológica y moral, las cuales son esenciales para el libre

desarrollo de su personalidad y que deben ser garantizados por el Estado, la familia y la comunidad en general.

1.3.5. Jurisprudencia

1.3.5.1. A nivel Internacional

1.3.5.1.1. Sentencia C-383/12

Colombia es uno de los países que cuenta con mayor jurisprudencia en cuanto a licencia de paternidad, en dicho país actualmente se otorga al padre ocho días de licencia, con la finalidad de fortalecer el vínculo afectivo entre padres e hijos, buscando además que el padre tenga una participación activa en el cuidado del recién nacido. Sin embargo existen algunos cuestionamientos a la ley de paternidad que motivaron una acción de inconstitucionalidad, en el artículo 1 de la derogada ley 1468 señalaba que *“El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad”*, el cuestionamiento surge hacia los términos “esposo” o “compañero permanente” ya que, estos términos estarían resultando discriminatorias toda vez que se estaría vulnerando tanto los derechos de los padres como el de los hijos que no mantienen una relación permanente con la madre, esta acción de inconstitucionalidad fue interpuesta por Jarol Estibens Echeverri Giraldo y otros ante la Corte Constitucional de Colombia, solicitando se declare inexecutable los términos antes señalados ya que resultaban limitantes.

Un aspecto importante de esta sentencia es que la corte considera que una de las formas más claras de velar por el interés superior del niño es el otorgamiento de las licencias de maternidad y paternidad, pues estas permiten que el menor reciba el afecto y cuidados necesarios durante sus primeros de vida, lo cual le servirá para su desarrollo físico y emocional. Otro de los puntos importantes a los que hace referencia está en relación a los cuidados del menor, los cuales no son responsabilidad exclusiva de los padres sino también

del estado y las instituciones encargadas de velar por el bienestar de los menores tal como lo señala la Convención de los Derechos del Niño, que dispone que todas las decisiones que estén relacionadas a los menores deben tributar a la protección del interés superior del menor

La corte resolvió que no era posible eliminar los términos cuestionados, pero esta sentencia sirvió para puntualizar que el derecho de licencia de paternidad debe ser otorgado sin ninguna discriminación y que no es necesario probar la convivencia o el vínculo legal para ejercer el derecho a licencia, pues la misma ley en el párrafo siguiente señalaba que el único medio de prueba que se solicita para otorgar licencia es el registro civil del menor, que deberá presentarse ante la EPS por lo que no sería necesario probar la convivencia, restándole importancia a las expresiones cuestionadas

Es necesario también señalar que en el año 2003 se presentó una acción de inconstitucionalidad similar por este mismo artículo, el cual producto de dicha acción fue modificado. Allí se señalaba de manera expresa la exclusividad de otorgar licencia de paternidad solamente a los cónyuges a o a quienes pudieran probar una convivencia no menor de 2 años, este artículo fue modificado eliminando la acreditación del periodo de convivencia.

En la actualidad el artículo 1 de la ley 1822 -2017, actual ley de paternidad de Colombia, en su párrafo 2 señala lo siguiente: “El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad”, generando aun cierta disconformidad con el término “permanente”, Sin embargo existe abundante jurisprudencia que sustenta que todo trabajador que se convierte en padre tiene derecho a gozar de una licencia de paternidad que le permita fortalecer los vínculos paternos filiales, priorizar defender su derecho fundamental de estar presente durante los primeros días de vida de su hijo.

1.3.5.1.2. Sentencia T_190/16

La licencia de Paternidad en Colombia surge como un mecanismo para proteger el interés superior del niño de recibir afecto y cuidados del padre, dentro de la práctica judicial se busca ponderar los derechos afectados, buscando siempre la máxima satisfacción de los derechos del menor, sin embargo, cuando el trabajador quiere hacer efectivo este derecho encuentra algunas trabas por parte de las entidades encargadas del pago y reconocimiento del mismo. Una muestra de esto es lo encontramos en la sentencia T_190/16, donde el ciudadano Wilmar Yeison Herrera Jiménez interpone una Acción de tutela para el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, en contra de la entidad Salud Total EPS. El demandante afirma que realizó los aportes a la EPS a través de su empleador, la Agencia de Maderas Playa Rica, durante siete meses, y que, al nacer su hijo, solicitó se le reconozca el pago de su derecho de licencia de paternidad el cual fue denegado por Salud Total EPS S.A. aduciendo que no había cumplido con el tiempo mínimo de aportes para acceder a este beneficio.

El cuarto Juzgado Municipal de Pereira admitió la acción de tutela y corrió traslado a Salud Total EPS S.A, quien señaló que la acción de tutela no era un mecanismo válido para dicha solicitud pues tiene un componente económico, al ser un derecho prestacional y en su opinión no existe una vulneración de derechos fundamentales, por lo que debería ser resuelto por la jurisdicción laboral. El Juzgado emitió sentencia concediendo la acción de tutela al peticionante, sustentando su decisión en el precedente jurisprudencial de la sentencia C-633 de 2009, que señala que si la falta de aportes a la EPS es menor a dos meses del periodo de gestación si procede al reconocimiento y pago íntegro de la licencia de paternidad y en el caso la falta de aportes sea mayor a dos meses el pago será proporcional al tiempo de aportes realizados. Por otro lado, se señala que en el presente caso si existía una vulneración de derechos ya que el monto del pago de la licencia de paternidad tenía como finalidad cubrir las necesidades del recién nacido, quien goza de protección constitucional.

En esta sentencia se discute si la acción de tutela es mecanismo constitucional idóneo para solicitar un derecho de carácter prestacional, como lo es el pago de licencia de paternidad, y que como hemos podido ver aquí ponderó la protección de los derechos tanto del trabajador como el interés superior del menor, al considerar que la Acción de tutela sí es la vía idónea para resolver la controversia presentada ya que de haber optado por derivar este caso a la jurisdicción ordinaria se habría afectado los derechos del menor, quien no se habría beneficiado con el pago de licencia de paternidad durante sus primeros días de vida a causa de la duración del trámite judicial.

1.3.5.2. A nivel Nacional

Proyecto de Ley N.º 2202/2007-CR

Este proyecto dio iniciativa a la ley 29409, cabe mencionar que existieron varios proyectos de ley que tenían el mismo objetivo, la diferencia entre ellos era el número de días a otorgar. Este proyecto buscaba brindar al padre una semana para que éste pudiera ayudar en la integración del recién nacido en el núcleo familiar.

Así mismo, es importante señalar que esta iniciativa legislativa presenta un claro avance en la concientización sobre la importancia de la resiliencia parental en los primeros días del parto en nuestro país, con lo cual se promoverá la integración familiar, y la equiparación de roles entre hombres y mujeres, permitiendo que el varón desarrolle labores domésticas, cambiando la idea de que estas labores son solo responsabilidad de la mujer.

Por otro lado, también hace referencia al estado de vulnerabilidad que presenta la madre inmediatamente después de dar a luz, necesitando el apoyo afectivo y material del padre del recién nacido, esto contribuirá al fortalecimiento de la salud materno infantil.

Finalmente señalan además que se ha comprobado que el acercamiento entre el padre y el recién nacido en sus primeros días de vida fortalece los lazos afectivos entre todos los integrantes de la familia, Sin embargo, el plazo

propuesto resulta a todas luces insuficiente para lograr el propósito antes señalado.

Proyecto de Ley N° 2784/2008- CR

En opinión de los congresistas que presentaron este proyecto de ley, la licencia de paternidad o la licencia parental deben ser reconocidas e implementadas formalmente en el país, ya que sus beneficios tienen consecuencias sociales y familiares. También es importante señalar que, a diferencia de la licencia por maternidad, la licencia paterna, no constituye un gasto adicional para el empleador, ya que será asumido y asumido por la Seguridad Social, entendida como ESSALUD o EPS.

Los beneficios del proyecto para el país son tanto para los trabajadores como para los empleadores ya que este periodo permitirá mejorar la experiencia laboral la cual será una forma de conciliar la vida laboral y la vida familiar, por lo que el padre trabajador regresará al trabajo con más dedicación generando compromiso y sensibilización en su entorno laboral.

Finalmente, este proyecto de ley aboga por la integración de los nuevos roles que asumen los hombres en la sociedad, especialmente en su participación en la familia y su impacto en el desarrollo de los niños, y el Estado está obligado a promoverlos, y fomentar la responsabilidad paterna porque sin un padre presente en casa existen mayores probabilidades a que surjan conflictos. El estudio continúa investigando la relación entre la ausencia de los padres y los resultados sociales, como el rendimiento escolar y la delincuencia, con lo cual se refuerza la idea de que la licencia paterna promueve la unidad familiar y la necesaria unidad humana en nuestra sociedad.

Proyecto de ley N.° 4575/2014-CR

Este proyecto de ley revela el papel fundamental que desempeñan los padres en la sociedad principalmente como apoyo emocional de la madre, además,

requiere que se permita aumentar la licencia de paternidad de cuatro a diez días. En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que: "Los padres que utilizan la licencia durante más de dos semanas inmediatamente después del nacimiento, tienen mayor probabilidad de interactuar con sus hijos, lo que puede tener un efecto positivo en la igualdad de género en el hogar y en el trabajo".

De hecho, la propuesta compara la situación actual del Perú con la de América del Sur y reconoce que la paternidad actual produce buenos resultados para los niños, beneficiándolos en términos de desarrollo social y emocional.

Asimismo, el plazo nos acercará al promedio regional, ya que son varios países los que han incrementado los periodos de licencia paterna. Sin contar que en Europa los permisos por licencia paterna son notablemente mucho más amplios en comparación a América Latina. En ese sentido la OIT a través de la Recomendación N° 191, recomienda a los países que aprobaron dicho convenio extiendan los periodos de licencia del padre.

Según los legisladores que presentaron este proyecto, esta propuesta legislativa es viable y no generará mayores gastos al Estado ya que solo se estaría articulando políticas públicas para proteger a la familia además de estar enmarcada dentro de las políticas del Acuerdo Nacional.

Lamentablemente este proyecto de ley presentado por la congresista Julia Teves Quispe y los congresistas del grupo parlamentario Gana Perú, fue desestimada por el Congreso de la República, lo cual no permite avanzar progresivamente en políticas para conciliar la vida familiar, personal y profesional por igual entre hombres y mujeres, permitiendo al padre compartir más días con el recién nacido.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera influirá el incremento de la licencia por paternidad en la integración del padre en el cuidado del recién nacido?

1.5. Justificación e importancia del problema

Hoy en día la igualdad de género sigue siendo un gran problema que aún no encuentra una solución efectiva, sumado a ello se mantiene la idea tradicional del rol que debe cumplir tanto el hombre como la mujer dentro de la familia, aun se cree que es la mujer la que debe desarrollar principalmente las tareas domésticas mientras que el hombre deber ser el que sostiene económicamente el hogar y cuyas responsabilidades se encuentran principalmente fuera del hogar.

La presente investigación se justifica porque busca a través de la ampliación del periodo de licencia paterna que el padre tenga mayor participación en el cuidado de sus hijos, permitiendo que se produzca una corresponsabilidad del padre y de la madre frente a las labores del hogar y el cuidado de los hijos, desterrando ideas machistas, permitiendo que los padres puedan participar del cuidado de sus hijos, aprendiendo a hacerlo desde los primeros días del nacimiento con lo cual se fortalecerá el vínculo padre hijo y la unión familiar y esto se reflejará en una mejor sociedad .

Este trabajo de investigación es importante porque, además de buscar la igualdad de derechos entre el padre y la madre, señala también los múltiples beneficios que acarrea el incrementar el periodo de licencia paterna beneficios para el padre, el recién nacido, la familia y la sociedad en general.

1.6. Hipótesis

Sí se incrementa el periodo de licencia por paternidad entonces se promoverá la participación del padre en el cuidado del recién nacido

1.7. Objetivos

1.7.4. Objetivo General

Determinar la necesidad de ampliar el periodo de licencia por paternidad para integrar al padre en el cuidado del recién nacido

1.7.5. Objetivo específico

1. Conocer los beneficios del incremento del periodo de licencia por paternidad
2. Explicar la necesidad de incrementar el periodo de licencia por paternidad, en salvaguarda del interés superior del niño.
3. Proponer un proyecto de ley para incrementar el periodo de licencia por paternidad, que promueva la integración del padre en el cuidado del recién nacido.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo

La presente investigación es aplicada ya que se centra en la resolución de un problema previamente identificado en este caso se busca el incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido, y mixto porque se hará en base términos cuantitativos y cualitativa en función al análisis de datos y a la información establecida dentro del proyecto.

Por tanto, se dice que la investigación que se ha desarrollado es para aportar conocimientos a la hora de afrontar problemas sociales. Esto se aplica a los resultados técnicos del estudio y la relación entre el objetivo principal y los resultados. (Hernández, 2018)

2.1.2. Diseño

Este estudio presenta una estructura no experimental, en la que este tipo de estudios no tiene características ni desencadenantes en los que ocurren los eventos. Los proyectos se encuentran en su entorno natural, y para un

proyecto de investigación, existe un tipo de proyecto en el que el investigador puede confiar.

Se basa en categorías, conceptos, variables, eventos, sociedades o contextos que han ido o venido sin la intervención directa del investigador. Es por esto que cuando se observa en términos de variables y relaciones entre ellas también se le llama investigación "anterior post hecho". (Hernández, 2018)

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

Muchos investigadores suelen tener una gran colección de personas u objetos como foco principal de investigación científica. Pero debido a la gran población, los investigadores no pueden evaluar a toda la población porque es temporal y costosa. Por esta razón, los científicos se basan en métodos estadísticos. (Hernández, 2018)

Muchos investigadores lo consideran un conjunto de personas u objetos que tienen características similares. Todas las personas u objetos en los que ciertas personas tienen una conducta o comportamiento particular.

En esta investigación la población está conformada por jueces laborales, abogados laboristas y trabajadores del sector público y privado.

2.2.2. Muestra

Las muestras son un subconjunto de la población, en un sentido cualitativo, un grupo de personas, eventos, comunidades, etc., de los cuales se debe recopilar información.

Según Hernández (2018), establece que puede no haber un indicador variable para la muestra, la selección de la muestra debe comenzar identificando el

componente del análisis, es decir, quién y dónde se recopilará la información. Por ejemplo: organización, comunidad, agencia, escuela, etc.

La muestra está constituida en un total de 50 informantes laborales, el cual servirá de ayuda a la investigación

Tabla N. 1.- Comunidad jurídica

Descripción	Cantidad	%
Jueces laborales	5	10%
Abogados especialistas en materia laboral	30	60%
Trabajadores	15	30%
Total, de informantes	50	100%

Fuente: Propia de la Investigación.

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variable Independiente

Licencia por paternidad

2.3.2. Variable Dependiente

Integración de padre en el cuidado del recién nacido

2.3.3. Operacionalización

Tabla N° 02: Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
V. Independiente	Derecho fundamental en la cual se busca la responsabilidad familiar compartida de los padres los primeros días de recién nacido, pues sin embargo el plazo dado se ve vulnerado frente al derecho de igualdad ya que no cubre toda la complejidad que representa el padre los primeros días. (Ferrajoli, 1995)	Derechos del padre	Paternidad responsable	
Licencia por paternidad		Derecho de igualdad	Equiparar los roles	Encuesta
		Responsabilidad familiar compartida	Equidad en las funciones familiares	

<p>V. Dependiente</p> <p>Integración del padre en el cuidado del recién nacido</p>	<p>La intervención de la figura del padre durante el desarrollo del recién nacido, genera mayor estabilidad emocional a la madre y puede apoyar dentro de los compromisos familiares que involucra a la madre y al hijo (Cabrera, 2010)</p>	<p>Intervención del padre</p> <p>Desarrollo óptimo del recién nacido</p> <p>Consolidación del nexo familiar</p>	<p>La presencia del padre en el desarrollo del bebé</p> <p>Calidad de vida del recién nacido</p> <p>Fortalecimiento del vínculo familiar</p>
---	---	---	--

Fuente: Propia de la Investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Dentro de las técnicas utilizadas se ha hecho uso de la encuesta y el cuestionario los cuales serán validados por los expertos en derecho laboral.

La encuesta:

Es un medio donde a través de su resultado se obtienen datos en función a lo indicado por los expertos especialistas en derecho laboral acorde al incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido.

Además, se considera un estudio realizado en una muestra representativa de entidades de un grupo más amplio de procedimientos de investigación estándar para obtener mediciones cuantitativas de un gran número de características objetivas y subjetivas de una población.

Las encuestas se pueden realizar en toda la población o en una parte representativa a la que llamaremos muestra.

Las encuestas empleadas para la muestra representativa de la población tienen por finalidad lograr resultados que luego se puedan transmitir a toda la población. Para realizar este proceso, es necesario contar con las estadísticas proporcionadas por los canales exactos para que luego de muestrear los resultados, podamos estimar los parámetros o valores para la población con un cierto margen de error y confianza (Hernández, 2018).

Análisis Documental

En opinión de Hernández, (2018), es una de las funciones principales en la secuencia del documento. El análisis de documentos es un conjunto de tareas

diseñadas para identificar un documento y su contenido de una manera diferente al original, de modo que pueda ser recuperado e identificado.

El análisis de documentos es un proceso intelectual que crea un documento de uno o dos productos que actúa como mediador o como una herramienta de búsqueda buscada entre el documento original y el usuario que solicita la información. Los atributos surgen porque el pasaje debe complementar la traducción y analizar la información contenida en los pasajes, seguida de su sinterización.

El objetivo principal del análisis de documentos es convertir documentos originales en otros documentos secundarios, objetos de trabajo, identificar documentos primarios, etc., para que puedan ser guardados y distribuidos.

Toda la información registrada, independientemente de la naturaleza del tema, puede estar sujeta a análisis de documentos: documentos originales en forma científica, comunicados de prensa, reportajes de periódicos, clips de audio, grabaciones de audio, grabaciones de video, películas, fotografías, sitios web, entre otros.

En el análisis de los documentos utilizados en el estudio se deben considerar los libros que se encuentran en la biblioteca física y virtual de la Universidad del Señor de Sipán, por lo que se utilizó este método para recopilar relato, para analizar y explicar las ideas de cada autor.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Datos obtenidos mediante técnicas y herramientas de recopilación de datos y aplicados a fuentes mencionadas anteriormente; Se han analizado e incluido como información importante en el estudio para contrastar la hipótesis con la realidad. Los datos recopilados están sujetos a un porcentaje, que se presenta como requisito en forma de tablas y estadísticas.

Evaluar la información presentada en forma de resúmenes, tablas, gráficos y evaluaciones objetivas. Los resultados, que corresponden a la información de los diferentes tipos de variables enumerados en una subhipótesis particular, sirven de base para la investigación de esta subhipótesis. El resultado de la repetición de cada hipótesis (que puede ser una prueba completa, una prueba parcial y una objeción o una objeción completa) proporciona la base para la formación de una conclusión parcial (es decir, sacaremos algunas conclusiones parciales como asumimos).

Las conclusiones parciales sirven como base para la hipótesis global. El resultado de revisar la hipótesis global (que también puede ser una prueba completa, prueba parcial y refutación o refutación completa) proporciona la base para formular el resultado general del estudio. (Hernández, 2018).

2.6. Criterios éticos.

a. Dignidad Humana:

Se basa esencialmente en tener en cuenta el criterio de dignidad humana, así como la aplicación del control de convencionalidad como instrumento de defensa de los derechos, teniendo en cuenta el análisis de la jurisprudencia y la normativa vigente.

b. Consentimiento informado

Se aplica a través de la firma de los especialistas en derecho laboral frente al incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido, con la finalidad de darle una posible solución al problema planteado.

c. Información

La información que se tomara en cuenta se tiene que analizar e interpretar en relación al incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido, tomando en cuenta el análisis de la jurisprudencia, doctrina y legislación.

d. Voluntariedad

Se considera el actuar de la persona principalmente de los expertos en materia laboral dentro de al incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido del Distrito judicial de Lambayeque.

e. Beneficencia:

En la presente investigación será en beneficio de toda la comunidad jurídica para que de manera correcta se pueda dar el incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido.

f. Justicia:

Se tiene en cuenta que no solo ayudara a la población jurídica sino a todo el estado, pero en los casos en que se da el al incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido.

2.7. Criterios de Rigor Científicos

a. Aplicabilidad

La investigación será aplicable dentro del incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido.

b. Consistencia

La investigación debe contar con la confiabilidad de los expertos laboristas en la resolución de los instrumentos propuestos, además se tiene en consideración la aplicación del programa SPSS en función al incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido.

c. Neutralidad

Se busca que la investigación dentro del incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido, genere ayuda neutral, así como la resolución del problema propuesto.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 1

Conocimiento de la licencia por paternidad.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	13	26.0
No opina	9	18.0
De acuerdo	21	42.0
Totalmente de acuerdo	7	14.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

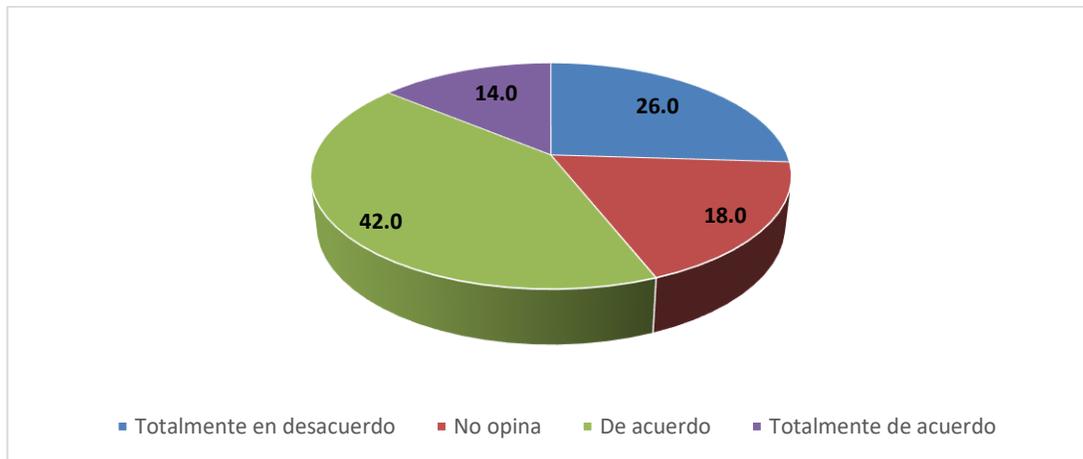


Figura 1. Conocimiento de la licencia por paternidad.

Nota: El 42% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron de acuerdo de que, si conocen acerca del periodo de licencia por paternidad que la Ley otorga a los trabajadores en el Perú, el 18% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 18% de los encuestados prefieren no dar su opinión sobre el tema y 26% totalmente en desacuerdo.

Tabla 2

Procedimiento de la licencia por paternidad

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	9	18.0
No opina	17	34.0
Totalmente de acuerdo	24	48.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

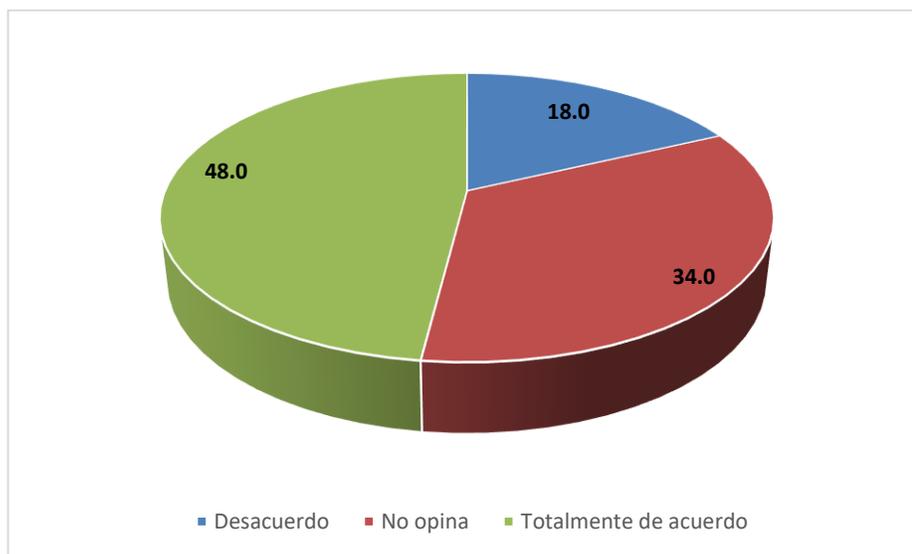


Figura 2. Procedimiento de la licencia por paternidad

Nota: El 48% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, manifiestan estar totalmente de acuerdo que si conocen cual es el procedimiento que se debe seguir para solicitar licencia por paternidad a su empleador, el 34 % prefieren no opinar y el 18% se encuentran en desacuerdo.

Tabla 3

Periodo de licencia por paternidad.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.0
Desacuerdo	3	6.0
De acuerdo	9	18.0
Totalmente de acuerdo	35	70.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

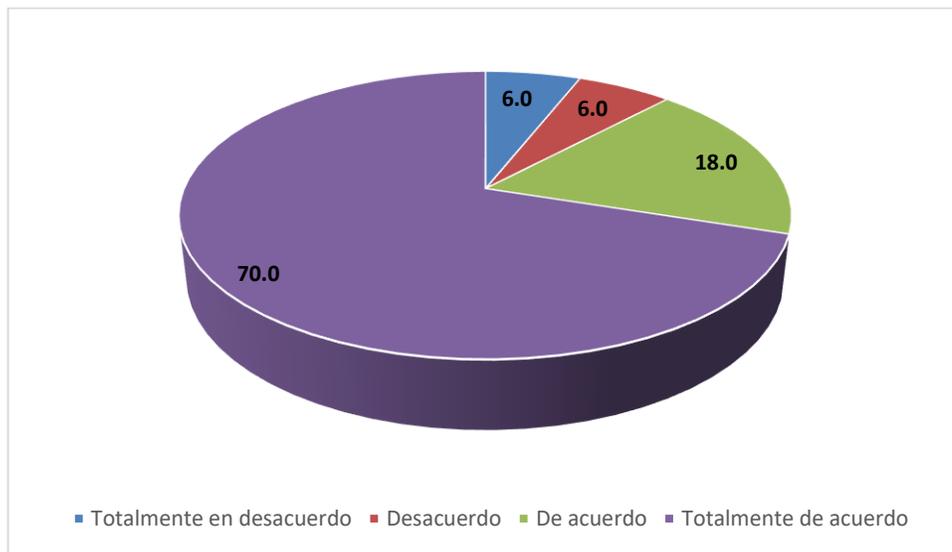


Figura 3. Periodo de licencia por paternidad.

Nota: El 70% jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se encuentra totalmente de acuerdo en que los días que actualmente se otorga por licencia de paternidad en el Perú no es el adecuado, el 18% se encuentra de acuerdo, mientras que el 6.0% de los encuestados se encuentran en desacuerdo y 6.0% totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

Responsabilidades Paternas.

ITEMS	N°	%
No opina	6	12.0
Desacuerdo	1	2.0
Totalmente de acuerdo	43	86.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

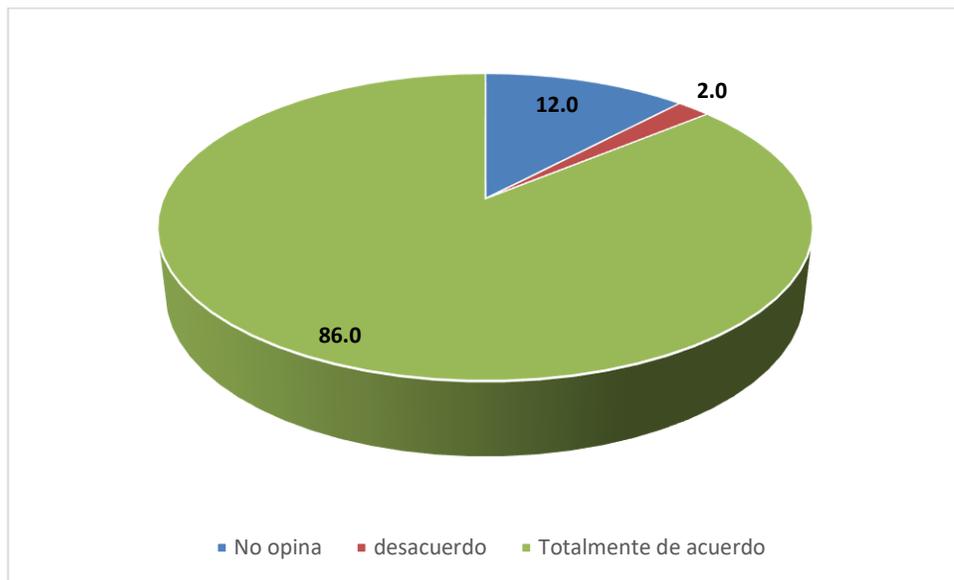


Figura 4. Responsabilidades Paternas.

Nota: El 86% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que la responsabilidad de cuidar a un recién nacido debe recaer sobre ambos padres, el 12% prefieren no opinar y el 2% se encuentran en desacuerdo en que un recién nacido requiere ambas figuras paternas.

Tabla 5

Interés superior del niño

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	6	12.0
No opina	12	24.0
De acuerdo	11	22.0
Totalmente de acuerdo	21	42.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

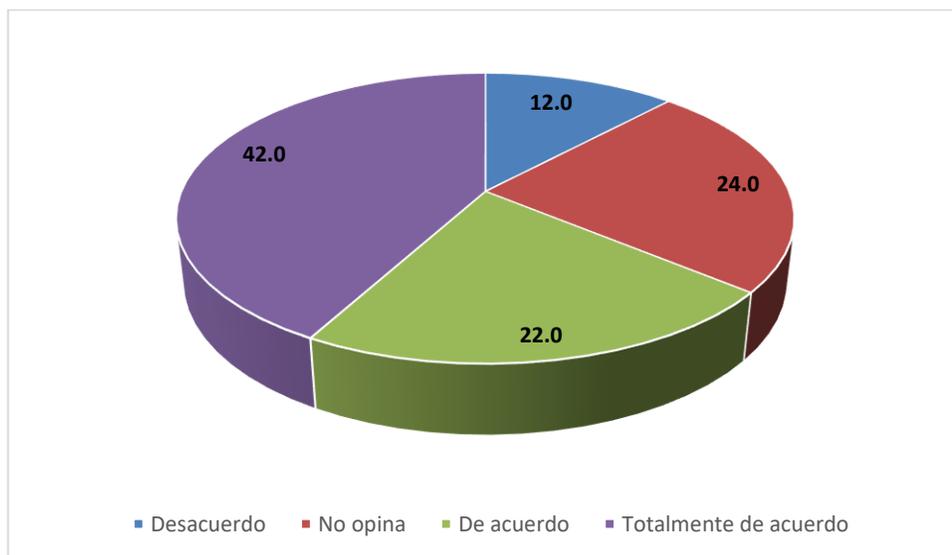


Figura 5. Interés superior del niño.

Nota: El 42% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostró totalmente de acuerdo que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se estaría velando por el interés superior del niño, mientras que el 24% prefieren no emitir opinión sobre el tema y 12% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 6

Licencia por paternidad.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	9	18.0
De acuerdo	6	12.0
Totalmente de acuerdo	35	70.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

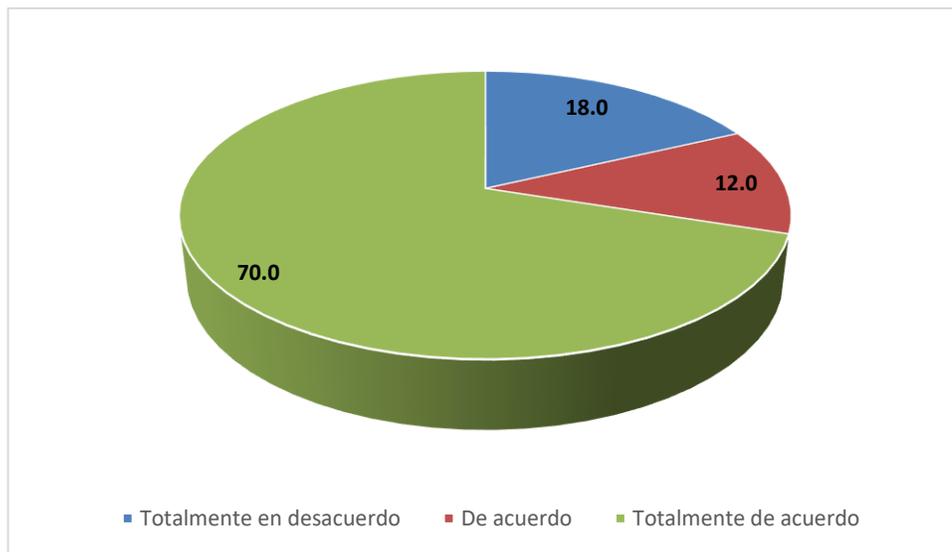


Figura 6. Licencia por paternidad.

Nota: El 70% jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que el actual periodo de licencia por paternidad, resulta insuficiente para integrar al padre en el cuidado del recién nacido, lo cual el 12% se encuentra de acuerdo y el 18% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

Deber - Derecho

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	4	8.0
No opina	3	6.0
De acuerdo	11	22.0
Totalmente de acuerdo	32	64.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

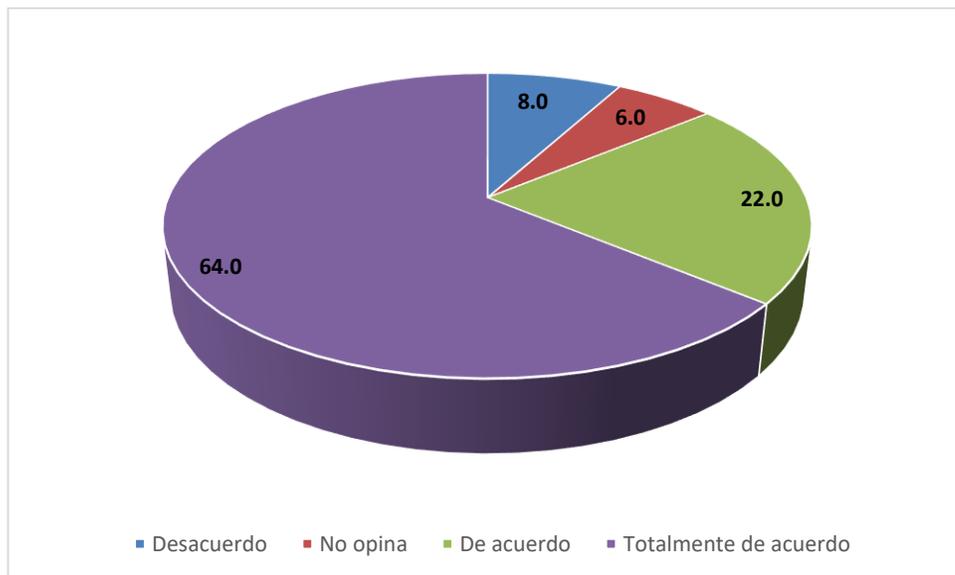


Figura 7. Deber - Derecho

Nota: El 64% jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que el cuidado de un recién nacido por parte del padre debe ser considerado como un deber – derecho, el 22% está de acuerdo, por otro lado, el 6.0 % no opina sobre el tema y por otra parte el 8.0% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 8

Restricción el derecho del padre

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	12	24.0
Totalmente de acuerdo	38	76.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

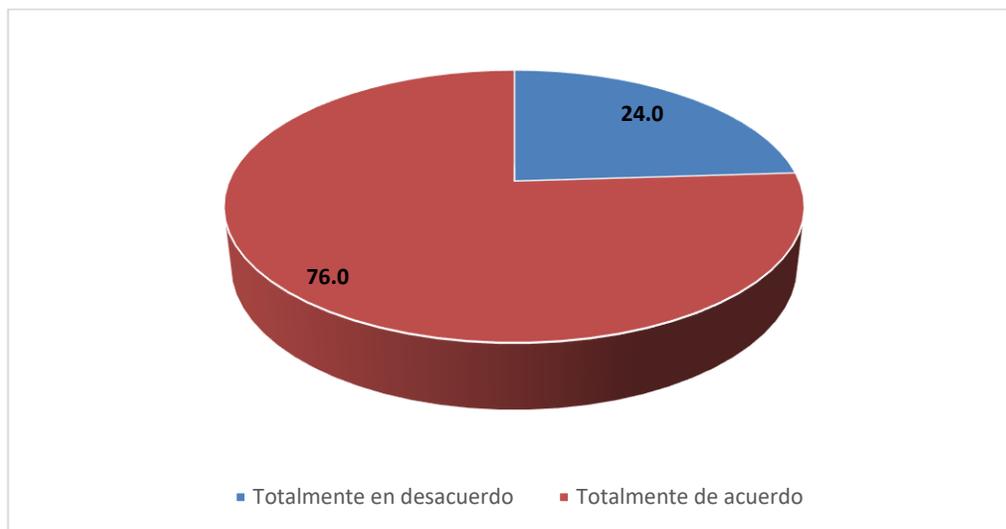


Figura 8. Restricción del derecho del padre.

Nota: El 76% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que actualmente el periodo de licencia por paternidad restringe el derecho del padre a participar en el cuidado de su hijo recién nacido, frente al 24% de la población encuestada que se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

Incremento del periodo de licencia por paternidad

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	8	16.0
De acuerdo	22	44.0
Totalmente de acuerdo	20	40.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

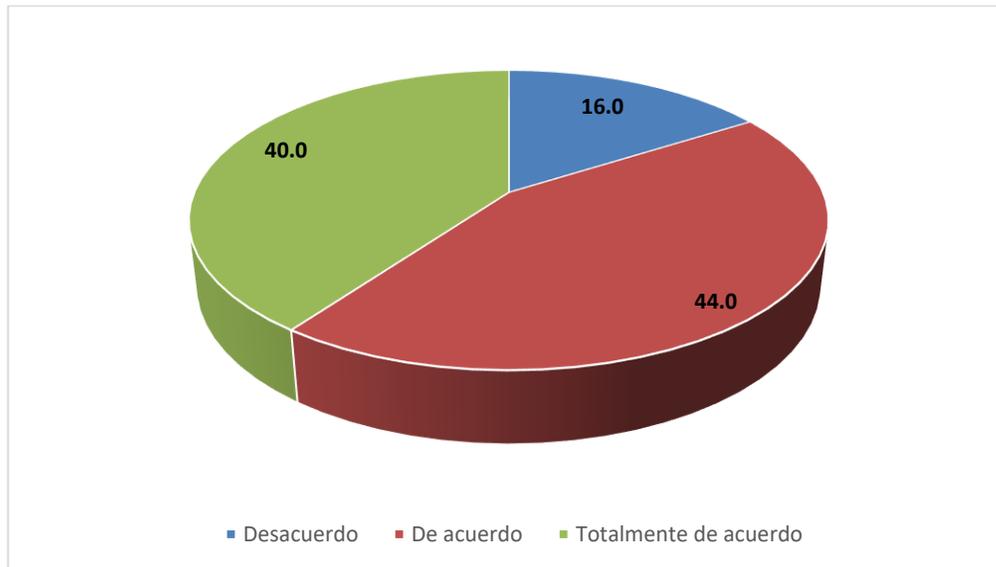


Figura 9. Incremento del periodo de licencia por paternidad

Nota: El 44% de los jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron estar de acuerdo acerca de que el incremento del periodo de licencia por paternidad mejoraría la relación psicoafectiva entre padre e hijo, el 40% está totalmente de acuerdo, mientras que el 16.0 % se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

Ampliación del periodo de paternidad.

ITEMS	N°	%
No opina	8	16.0
Totalmente de acuerdo	42	84.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

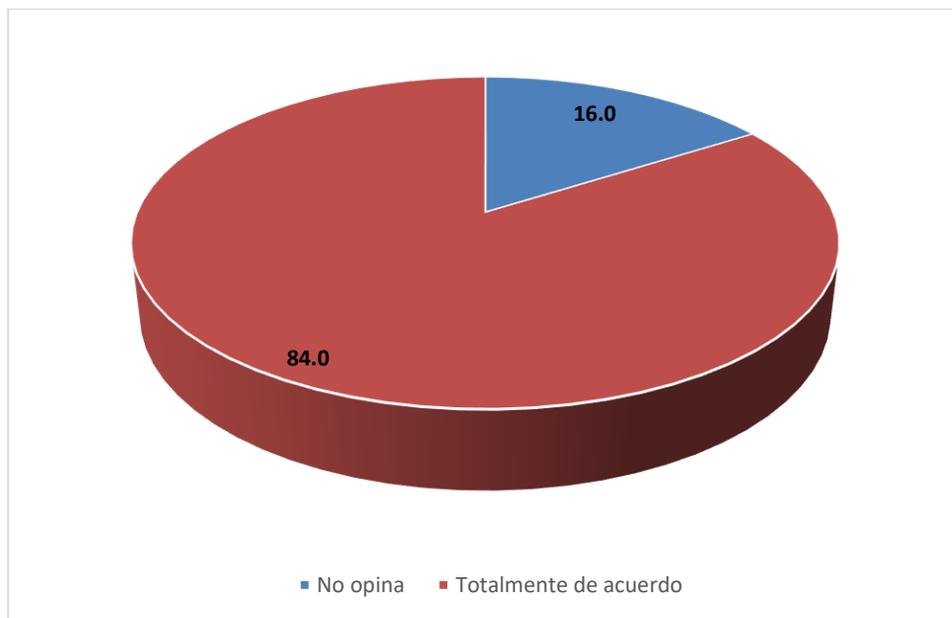


Figura 10. Ampliación del periodo de paternidad.

Nota: El 84% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que al ampliar el periodo de licencia por paternidad se fortalecería el vínculo familiar, por otra lado, el 16% prefieren no dar su opinión sobre el tema.

Tabla 11

Protección de derechos de los padres por parte del Estado

ITEMS	N°	%
No opina	13	26.0
De acuerdo	16	32.0
Totalmente de acuerdo	21	42.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

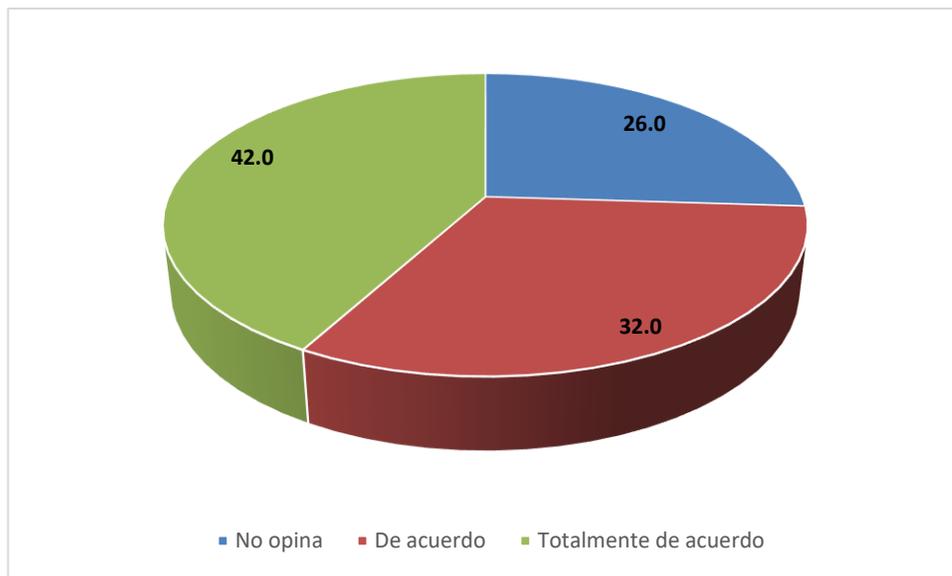


Figura 11. Protección de derechos de los padres por parte del Estado

Nota: El 42% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que la legislación peruana protege equitativamente los derechos laborales del padre y de la madre, de igual manera el 32 % se encuentran de acuerdo, mientras que el 26% de la población prefieren no opinar.

Tabla 12

Desigualdad entre hombre y mujer en licencia por paternidad

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	7	14.0
No opina	6	12.0
Totalmente de acuerdo	37	74.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

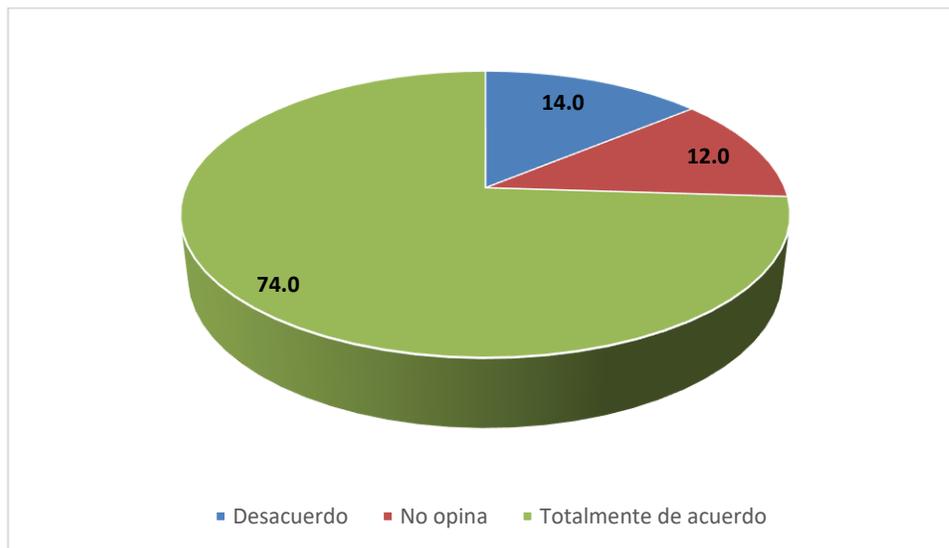


Figura 12. Desigualdad entre hombre y mujer en licencia por paternidad

Nota: El 74% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que el incremento de la licencia por paternidad se contribuiría a eliminar las brechas de desigualdad que existen en nuestro país, por otra parte, el 12% prefiere no emitir su opinión, mientras que el 14% de la población se encuentran en desacuerdo.

Tabla 13

Discriminación laboral

ITEMS	N°	%
No opina	4	8.0
De acuerdo	18	36.0
Totalmente de acuerdo	28	56.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

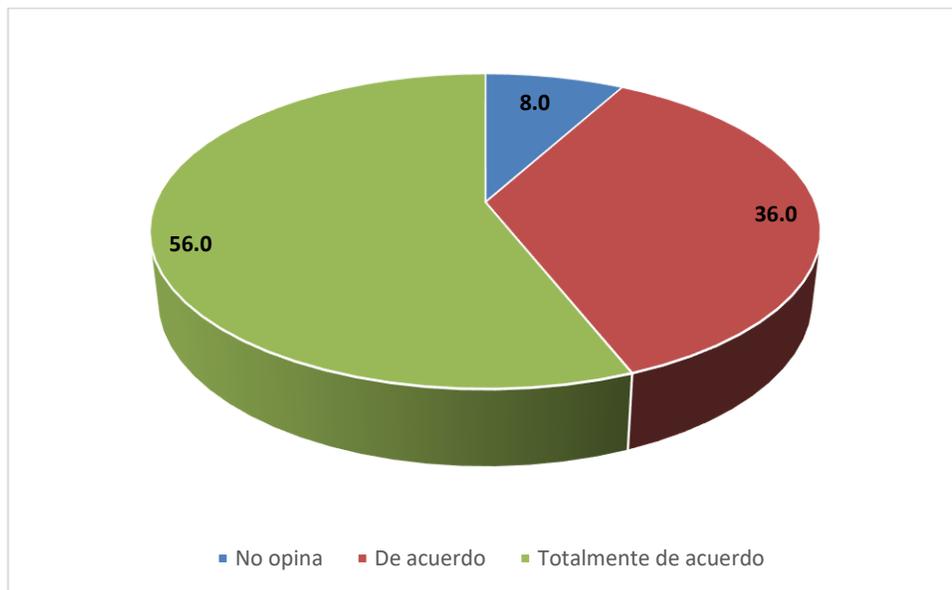


Figura 13. Discriminación laboral

Nota: El 56% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que existe una discriminación laboral en la regulación del periodo de licencia por paternidad, el 36% se encuentra de acuerdo, mientras que el 08% prefieren no emitir su opinión.

Tabla 14

Impacto positivo en la empresa

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	8.0
En desacuerdo	7	14.0
De acuerdo	29	58.0
Totalmente de acuerdo	10	20.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

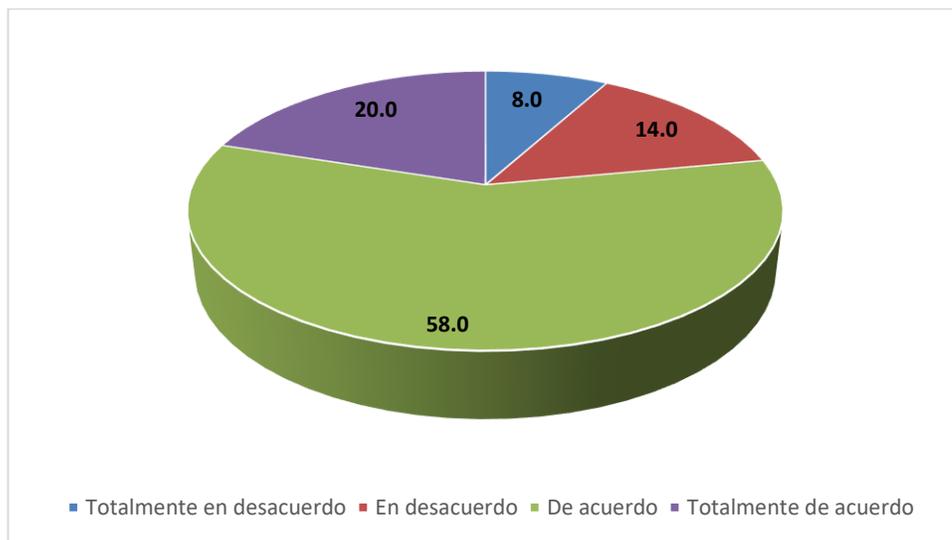


Figura 14. Impacto Positivo en la empresa

Nota: El 58% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron de acuerdo que el incremento de periodo de licencia por paternidad tendría un impacto positivo en el logro de objetivos de la empresa, el 20% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 14% de la población se encuentran en desacuerdo y 08% totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

Mejor desempeño

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	5	10.0
No opina	12	24.0
De acuerdo	33	66.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

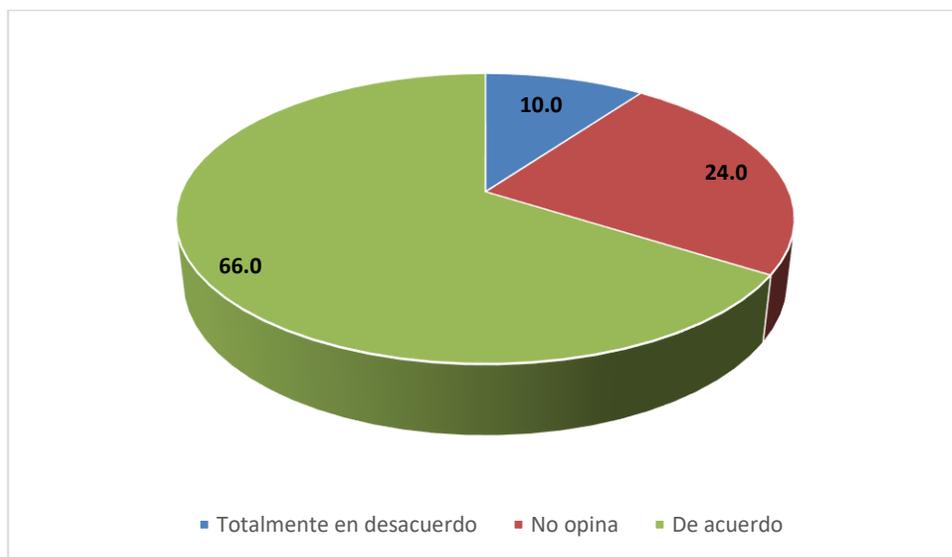


Figura 15. Mejor desempeño

Nota: El 66% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron de acuerdo que al ampliar el periodo de licencia por paternidad influiría positivamente en el desempeño del trabajador al reincorporarse a su centro de trabajo, por otra parte, el 24% no opina, mientras que el 10% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

Conocimiento sobre legislación extranjera

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	8.0
En desacuerdo	3	6.0
De acuerdo	21	42.0
Total	28	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

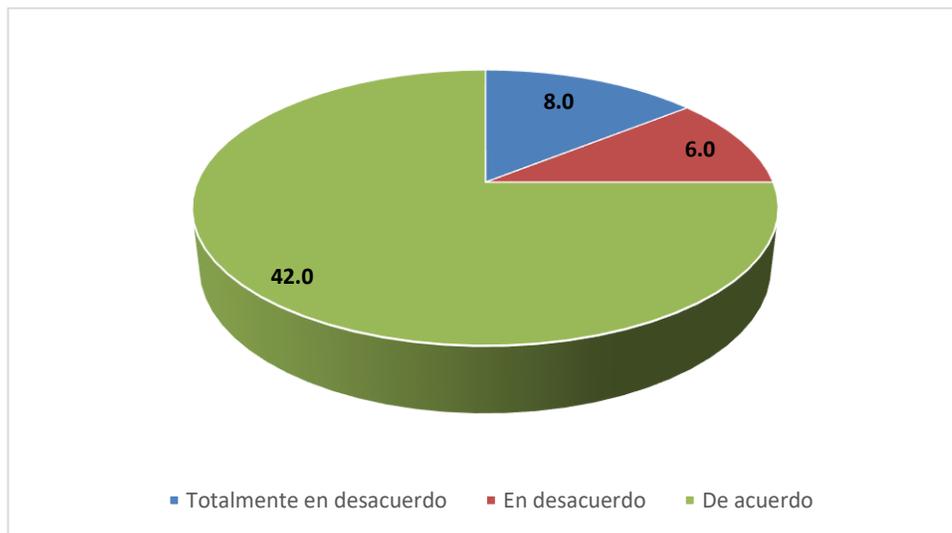


Figura 16. Conocimiento sobre legislación extranjera

Nota: El 42% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron de acuerdo que en otros países se otorga un periodo de licencia de paternidad mayor al que se otorga en el Perú, el 6.0% se encuentran en desacuerdo, mientras que el 8.0% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

Mejor calidad de vida del trabajador

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	7	14.0
No opina	4	8.0
De acuerdo	27	54.0
Totalmente de acuerdo	12	24.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

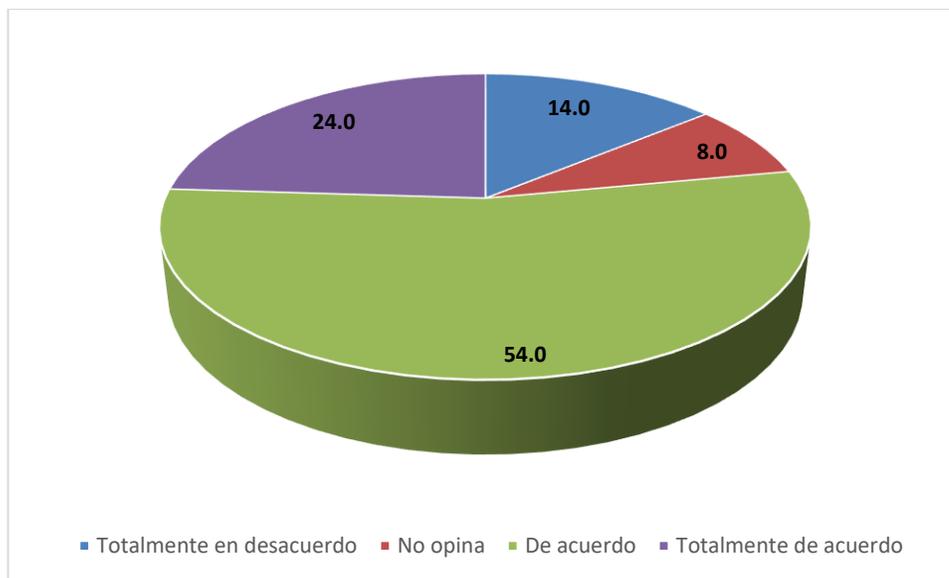


Figura 17. Mejor calidad de vida del trabajador

Nota: El 54% jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron de acuerdo que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se estaría contribuyendo a conciliar la vida laboral y familiar del trabajador, por otra parte, el 24% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 8.0% de la población prefieren no opinar y 08% totalmente en desacuerdo.

Tabla 18

Incremento de Licencia - mejor cuidado de los hijos

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	12	24.0
En desacuerdo	6	12.0
De acuerdo	10	20.0
Totalmente de acuerdo	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

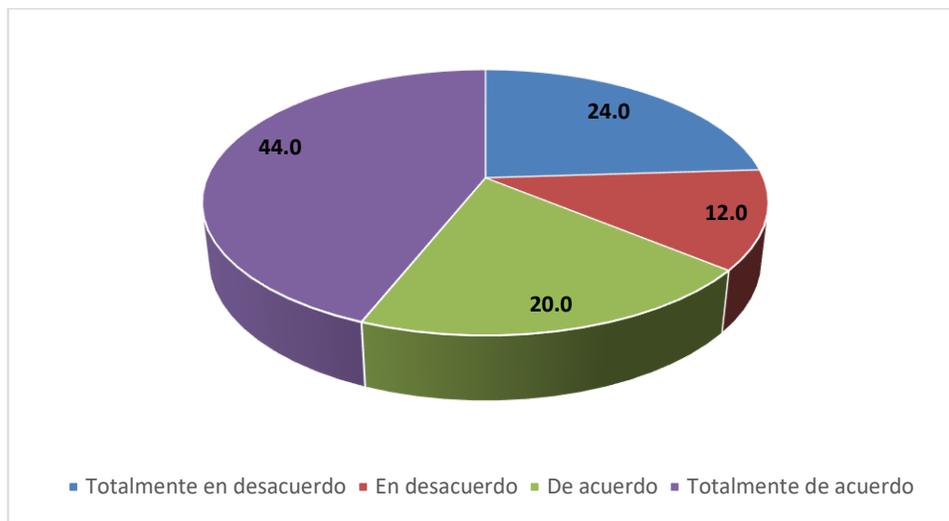


Figura 18. Incremento de licencia - mejor cuidado de los hijos

Nota: El 44% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron de totalmente de acuerdo que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se promovería la responsabilidad compartida de los padres en el cuidado de los hijos, mientras que el 12% de la población se encuentran en desacuerdo y 24% totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

No existencia de políticas publicas

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	11	22.0
De acuerdo	18	36.0
Totalmente de acuerdo	21	42.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

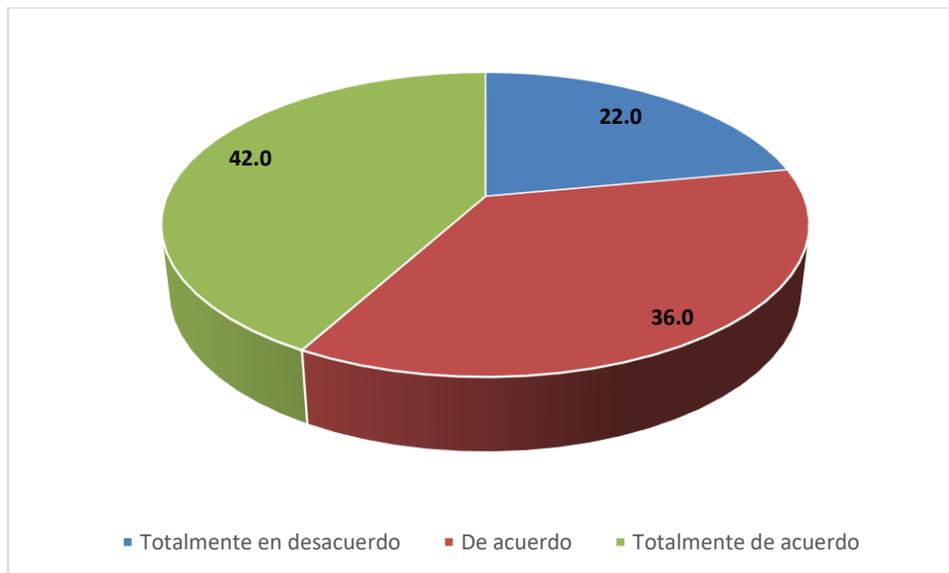


Figura 19. No existencia de políticas publicas

Nota: El 42% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que en el Perú no existen políticas públicas que favorezcan una adecuada construcción de la paternidad, el 36% se encuentra de acuerdo, mientras que el 22% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

Proyecto de Ley

ITEMS	N°	%
En desacuerdo	1	2.0
No opina	7	14.0
De acuerdo	8	16.0
Totalmente de acuerdo	34	68.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces laborales, abogados laborales y trabajadores.

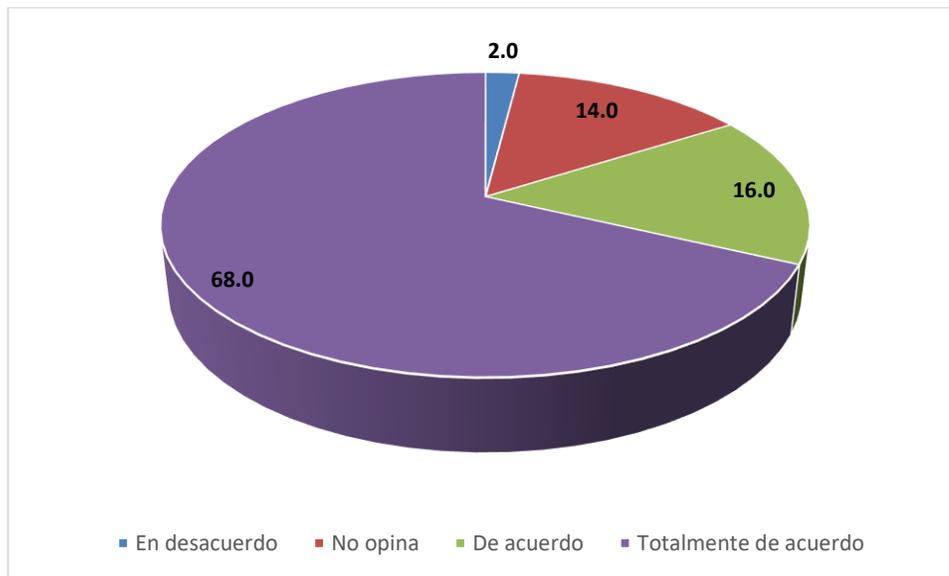


Figura 20. Proyecto de Ley

Nota: El 68% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo en la presentación de un proyecto de ley que amplíe el periodo de licencia por paternidad en el Perú, por otra parte, el 16% se encuentra de acuerdo, mientras que el 14% de la población prefieren no opinar y el 08% en desacuerdo.

3.2. Discusión de los resultados

De la aplicación del instrumento, los resultados obtenidos en la tabla número 03, señalan que el 70% jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo en que los días que actualmente se otorga por licencia de paternidad en el Perú no es el adecuado, el 18% se encuentra de acuerdo, mientras que el 6% de la población se encuentran en desacuerdo. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Carbajal (2018) en su investigación denominada “Desigualdad entre los Plazos de Licencias de Maternidad y Paternidad: Una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género mediante la Ley”, en cuyas conclusiones señala que el periodo de licencia de paternidad otorgado en el Perú, ni siquiera alcanza el plazo mínimo recomendado por la OIT y que con el plazo que se otorga actualmente, el padre difícilmente podrá participar en los cuidados de su hijo recién nacido, también señala que el plazo de la licencia influye en la toma de responsabilidades en el hogar por parte del padre y que al otorgarle un plazo tan breve se mantiene la idea desfasada de que debe ser la mujer quien se hace cargo de todo lo referente a los roles familiares, cuando en realidad ambos padres deberían tener la misma responsabilidad.

De lo señalado por el autor, los resultados obtenidos y la información encontrada se puede concluir que el plazo de licencia paterna actual resulta insuficiente y limita al padre para que cumpla eficientemente con su rol paterno.

Por otra parte, de la aplicación del instrumento, se aprecia que en la tabla número 04, El 86% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que la responsabilidad de cuidar a un recién nacido debe recaer sobre ambos padres, mientras que el 12% prefieren no opinar y sólo el 2% se encuentran en desacuerdo en que un recién nacido requiere ambas figuras paternas. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Fiestas y Salazar (2019), en su tesis denominada “Deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad para los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo” en la cual concluye que la maternidad y la paternidad deben ser ejercidos plenamente pues son complementarios entre sí y que el objetivo de ambos es lograr el desarrollo y consolidación de la familia. Se debe exigir la presencia del padre en la familia, promoviendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Ya que ambos tienen la enorme responsabilidad de guiar a sus hijos.

De lo señalado por el autor y la información obtenida se reafirma que es responsabilidad de ambos padres participar en el cuidado y atención de los hijos con la finalidad de fortalecer el vínculo familiar y promover el sano desarrollo de sus hijos.

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se tiene que en la tabla número 05, el 42% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo en que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se estaría velando por el interés superior del niño, el 22 % se encuentra de acuerdo, mientras que el 24% prefieren no opinar sobre el tema y 12% se encuentra en desacuerdo. Datos que al ser contrastados con lo encontrado por los autores Giraldo & Buitrago (2015), en su investigación denominada “Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social” en la cual señalan que la regulación sobre la licencia de paternidad se da ante el nacimiento de un hijo, con el objetivo de alcanzar la protección de los derechos que tiene el niño desde su nacimiento, y esto se fortalece con lo pronunciado por la Corte Constitucional de Colombia la cual determinó que dicho acto de paternidad es considerado como fundamental en el desarrollo del niño. La ley presume que un hombre trabajador debe estar integrado en la familia, lo que significa que participa en la responsabilidad compartida en el hogar, que es un elemento esencial del desarrollo familiar. El concepto de responsabilidad familiar se refiere a patrones de comportamiento e interacción que promueven la división y consenso de los roles y tareas familiares y luchan por la igualdad de trato en beneficio principalmente del menor.

De lo señalado por el autor y la información obtenida se afirma que al incrementar el periodo de licencia paterna se brinda protección integral al menor respondiendo al principio del interés superior del niño el cual debe prevalecer en cualquier circunstancia, ya que es deber de todas las instituciones velar por el respeto de los derechos del menor.

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se tiene que en la tabla número 06, El 70% jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que el actual periodo de licencia por paternidad, resulta insuficiente para integrar al padre en el cuidado del recién nacido, el 12% se encuentra de acuerdo, mientras que el 18% se encuentra totalmente en desacuerdo. Datos que al ser comparados con lo manifestado por López et al. (2008), en su investigación titulada “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, donde señalan que es necesario que el padre se involucre más en el cuidado de sus hijos y en las actividades del hogar, pero para ello se requiere que, tras el nacimiento del niño, se le otorgue mayor tiempo de licencia al padre, de tal forma que dicho permiso sea igual al que recibe la madre, promoviendo de esta manera la igualdad de derechos laborales y así también poder mejorar la relación familiar. Esto debe estar acompañado de algunas medidas como por ejemplo concientizar a las empresas de la necesidad de introducir prácticas que faciliten que los padres formen parte desde el primer día del nacimiento de sus hijos a fin de que asuman una paternidad activa.

De lo mencionado por el autor y de la información obtenida se tiene que para que el padre se involucre en el cuidado de su hijo recién nacido, se requiere una ampliación del periodo de licencia, ya que este actualmente es muy corto y no permite que el padre tenga una mayor participación en los primeros meses de un bebé que son de vital importancia para su desarrollo.

Por otra parte, de la aplicación del instrumento, se tiene que en la tabla número 09, alrededor del 84 % jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron de acuerdo en que el incremento del periodo de licencia por paternidad mejoraría la relación psicoafectiva entre padre e hijo, frente al 16 % que se considera en desacuerdo. Datos que al ser comparados con los encontrados por García (2014), en su investigación titulada “Análisis del reconocimiento de la licencia por paternidad remunerada en Costa Rica dentro del código de trabajo”; en la cual señala que es necesario, pero que además es viable introducir el permiso parental en la legislación costarricense, permitiendo de este modo que los empleados que se convierten en padres tomen un permiso remunerado, para que compartan los primeros días con el recién nacido. Esto permite la creación y el fortalecimiento de los lazos paternos filiales, los cuales surgen naturalmente entre la madre y el niño, pero que al tratarse de padre e hijo esta relación debe construirse día a día. Además, se reconoce la importancia que tiene el padre en el desarrollo del infante.

De acuerdo a los resultados obtenidos y lo señalado por el autor se concluye que un niño requiere de la presencia de su padre desde su nacimiento para que éste le brinde afecto, cuidados y atenciones propias de un padre y que en la medida en que el padre comparta más tiempo con su hijo, estos lazos se fortalecerán beneficiando directamente a la relación padre – hijo.

De acuerdo a la aplicación del instrumento, en la tabla número 10, se obtuvo que el 84% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que al ampliar el periodo de licencia por paternidad se fortalecería el vínculo familiar, mientras que el 16% prefieren no dar su opinión sobre el tema. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Paz (2016) en su tesis titulada “Estudio del rol paterno en la familia e implicancia en el desarrollo de los hijos desde el personalismo”, concluye que el padre debe tener una presencia real, en la vida de sus hijos, otorgando afecto y soporte emocional a los niños, lo cual es primordial para alcanzar un pleno desarrollo. Son los padres quienes brindaran la primera educación a los hijos, siendo esta de tipo

emocional, ética y moral principalmente. Además, señala que la ausencia de la figura paterna afecta el normal desarrollo de los hijos y resquebraja la unidad familiar cuyos efectos se reflejaran en la sociedad. Es necesario indicar que al margen de que los padres estén separados debe existir unidad familiar, los niños no deben verse afectados por los problemas o decisiones que toman los adultos, los padres siempre deben cumplir íntegramente su rol de protección.

De acuerdo a lo señalado por el autor, los datos y la información obtenida se tiene que después del nacimiento de un bebé, el padre debe apoyar en las actividades del hogar ya que tanto la madre como el niño requiere de cuidados, esta participación activa del padre contribuirá a que se fortalezca la unión familiar, pero para eso requiere que se incremente el periodo de licencia, a fin de que el padre tenga el tiempo y el espacio suficiente para convivir con el nuevo integrante de la familia y con la madre puérpera y que juntos enfrenten los retos que traen convertirse en padres.

De la aplicación del instrumento, en la tabla número 12, se ha obtenido que el 74% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron totalmente de acuerdo que el incremento de la licencia por paternidad contribuiría a eliminar las brechas de desigualdad que existen en nuestro país, el 12% prefiere no emitir su opinión, mientras que el 14% de la población se encuentran en desacuerdo. Datos que al ser comparados con los obtenidos por Gieseck (2018), en su artículo titulado “Licencia de paternidad y maternidad en el Perú” en la cual manifiesta que actualmente, el derecho de licencia de las madres peruanas está dentro del estándar para las licencias, pero que a los padres se les concede un derecho de descanso mínimo, generando una violación del derecho a la igualdad, además señala que no existe una política que involucre al padre de manera activa en la crianza de sus hijos y desarrolle una paternidad efectiva y responsable, asimismo destaca que es necesario fortalecer la legislación en cuanto a paternidad ya que esto redundará en beneficio de la estabilidad familiar y consecuentemente en el bienestar de la sociedad

De acuerdo a la información obtenida, lo determinado por los datos y lo señalado por el autor se tiene que actualmente las diferencias entre las licencias parentales otorgadas a hombres y mujeres lejos de promover la igualdad acentúan la desigualdad entre ambos, ya que se refuerza las ideologías tradicionales de que la mujer está hecha principalmente para cuidar hijos y realizar labores domésticas negándole al padre la oportunidad y los espacios para que tenga mayor participación dentro de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

De la aplicación del instrumento, en la tabla número 18, se obtuvo que el 64% de los encuestados, se mostraron de acuerdo o totalmente de acuerdo que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se promovería la responsabilidad compartida de los padres en el cuidado de los hijos, el 12% de la población se encuentran en desacuerdo y el 24% que se muestra totalmente en desacuerdo. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Azabache y Barboza (2017), en su tesis titulada “El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental”, donde señala que la licencia por paternidad es un derecho fundamental con la cual se busca la responsabilidad familiar compartida de los padres durante los primeros días de vida del niño. Además, señala que el periodo de licencia que se otorga al padre, lesiona el derecho de igualdad ya que como sabemos la madre recibe un periodo de licencia mucho más amplio, dejando en notoria desventaja al padre, cuyo plazo de licencia no alcanza para cubrir toda la complejidad que implica convertirse en padre. Esta desigualdad sin duda atenta contra el principio del interés superior del menor, ya que es importante que los niños perciban que su padre es tan capaz de atenderlo como lo hace su madre. El niño debe ver a una pareja igualmente comprometida con el cuidado del hogar y de los hijos.

De acuerdo a lo determinado por los datos y a lo manifestado por el autor se concluye que es importante equiparar responsabilidades entre ambos padres con la finalidad de promover la igualdad de derechos y responsabilidades y brindar mayores oportunidades de desarrollo para las mujeres fuera del hogar, por lo que

el incrementar el periodo de licencia paterna es una medida que contribuiría en la lucha por la igualdad y la corresponsabilidad familiar.

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se tiene que en la tabla 19, el 78% de jueces laborales, abogados laborales y trabajadores, se mostraron de acuerdo y totalmente de acuerdo que en el Perú no existen políticas públicas que favorezcan una adecuada construcción de la paternidad, mientras que el 22% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Kriete (2020) en su investigación titulada “El cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana del año 2010 al 2018”, concluye que la normatividad sobre licencia por paternidad resulta importante para fomentar la unidad familiar, sin embargo a pesar de que en los últimos años se ha extendido el periodo de licencia por paternidad a 10 días, aún no se observa una igualdad en el cumplimiento de las responsabilidades familiares. Por otro lado, hace una crítica a las autoridades quienes en los últimos años no han promovido la difusión de este derecho, ya que un gran número de trabajadores desconoce el procedimiento para solicitar la licencia paterna, además existe reticencia por parte del empleador para otorgar este permiso, básicamente porque consideran que existe una afectación de tipo económico, Finalmente también se reitera el hecho de que los días otorgados son insuficientes para fortalecer el vínculo familiar.

De acuerdo a lo determinado por los datos y lo que señala el autor se tiene que en nuestro país no existen políticas públicas claras que promuevan la construcción de una paternidad activa, y que las pocas que existen no son promovidas para alcanzar su pleno cumplimiento. Por lo tanto, el Estado debe asumir el compromiso y tomar las medidas necesarias para articular acciones con las diferentes instituciones públicas y privadas para que se fortalezca la participación del padre en el cuidado y atención de sus hijos, ya que esto contribuirá a tener una familia consolidada y una mejor sociedad.

De la aplicación del instrumento, se tiene que en la tabla número 20, el 68% de los encuestados, se mostraron totalmente de acuerdo en la presentación de un proyecto de ley que amplíe el periodo de licencia por paternidad en el Perú, asimismo el 16% también se encuentra de acuerdo, mientras que el 14% de la población prefiere no opinar y tan sólo el 8% está en desacuerdo con la propuesta. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Barboza (2018), en su investigación titulada, “Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral” en la cual sostiene que el Estado debe asumir su rol protector de la familia, ya que ésta tiene una particular influencia dentro de la sociedad, pues es en el seno familiar donde se produce el desarrollo integral de cada uno de sus miembros convirtiéndose en el factor principal para el desarrollo social. Además, señala que en nuestro ordenamiento jurídico existe una marcada desigualdad en cuanto a los derechos de licencia paterna y licencia materna, otorgando con ello a la mujer mayores responsabilidades en cuanto a las tareas del hogar y el cuidado de los niños, sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo considera que tanto hombres como mujeres pueden cumplir perfectamente las mismas responsabilidades por lo que se hace necesario legislar en esta materia.

De acuerdo a lo determinado por los datos y lo que señalado por el autor se concluye que resulta imprescindible que se legisle en esta materia a fin de ampliar el actual periodo de licencia, ya que tal como se mencionó anteriormente el periodo otorgado en el Perú es muy breve y que un incremento de este periodo traerá consigo muchos beneficios que favorecen principalmente la relación padre e hijo, pero también a la sociedad en general, ya que contará con familias más unidas y con una sociedad más igualitaria.

3.3. Aporte práctico

Proyecto de Ley N° 01

PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 29409, PARA INCREMENTAR EL PERIODO DE LICENCIA POR PATERNIDAD, QUE PROMUEVA LA INTEGRACIÓN DEL PADRE EN EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.

La estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Rafael Campos Flor del Rocío, ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa.

FORMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 29409 PARA INCREMENTAR EL PERIODO DE LICENCIA POR PATERNIDAD, QUE PROMUEVA LA INTEGRACIÓN DEL PADRE EN EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.

Artículo único. Modificar el artículo 2 de la ley 29409 para incremental el periodo de licencia con la finalidad de promover la integración del padre en el cuidado de sus hijos, en los siguientes términos:

Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2. En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- 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.

(...)

Modificación:

Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por treinta (30) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2. En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) **Sesenta (60) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros, partos múltiples**
- b) **Sesenta (60) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.**
- c) **Noventa (90) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.**

(...)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Única: La presente ley se adecuará a la normativa nacional, en un plazo no mayor de 60 días calendarios.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa legislativa busca incrementar el periodo de licencia por paternidad con el objetivo de promover una mayor participación del padre en los cuidados que debe recibir el recién nacido e impulsar la inclusión y la igualdad de género en las organizaciones, porque tanto hombres y mujeres deben compartir la misma responsabilidad y tiempo al cuidado de sus hijos desde el nacimiento.

Actualmente existe abundante legislación internacional que reconoce los derechos del niño y el deber de ambos padres de brindar cuidados y protección al menor, entre ellos tenemos La Convención de los Derechos del Niño, El Convenio 156 de la OIT, La Convención de los Derecho Humanos, entre otros, los cuales recomiendan legislar en favor de una mayor protección del menor y el fortalecimiento del vínculo familiar.

Múltiples estudios internacionales dan cuenta de los beneficios que trae consigo el incremento del periodo de licencia paterna, dichos beneficios recaen en el menor, el padre, la familia y por consiguiente la sociedad en general.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

El aumento del plazo de paternidad, busca una mejor integración entre padre e hijo, así mismo vela por la aplicación del principio constitucional del interés superior del niño y la unión familiar.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no genera gasto para el Estado, ni para las empresas empleadoras ya que existe una baja incidencia en el mercado laboral e incluso

estudios realizados señalan que los trabajadores que han gozado de periodos de licencia de mayor duración han mostrado mayor compromiso y productividad al retornar a sus labores.

Por otro lado, esta propuesta brinda beneficios importantes como: la protección del interés superior del niño, el fortalecimiento de la relación paterno filial, la unión familiar y construcción de una mejor sociedad con menor índice de machismo, reduciendo incluso los índices de violencia familiar y reduciendo las brechas de desigualdad entre hombres mujeres dentro del mercado laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se determinó que, al ampliar el periodo de licencia de paternidad, el padre desempeña un rol más activo dentro del entorno familiar, logrando conciliar la vida familiar con la vida laboral, promoviendo el fortalecimiento de la unión familiar y la defensa del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres
2. La necesidad de incrementar el periodo de licencia de paternidad, radica en salvaguardar el interés superior del niño, con la finalidad de lograr su integración y desarrollo como ser humano, para lo cual se requiere una mayor participación del padre en el cuidado de los hijos.
3. Al diseñar el proyecto de Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 29409, se amplía el periodo de licencia por paternidad, con lo cual se logrará una mayor integración del padre en el cuidado de su hijo recién nacido, así mismo se promoverá la unión familiar y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda promover la igualdad de los derechos laborales entre hombres y mujeres, a través de la corresponsabilidad parental con el objetivo de equilibrar el aspecto laboral y familiar de hombres y mujeres.
2. Se recomienda incrementar el periodo de licencia por paternidad para la salvaguarda de los derechos de niños, niñas y adolescentes a través de políticas públicas que promuevan la unión familiar y la protección de los derechos laborales.
3. Se recomienda promover un entorno positivo para la paternidad, dentro de las familias y de la sociedad, a través de políticas públicas que reconozcan la importancia de rol paterno dentro del hogar lo cual permitirá al padre desarrollarse como tal y enfrentar los retos que trae consigo la paternidad.

V. REFERENCIAS

- Aequales (2019) *Informe de Resultados, Ranking PAR 2019 - Perú*
<https://aequales.com/wp-content/uploads/2019/12/Informe-Ranking-PAR-Peru%CC%81.pdf>
- Agencia Peruana de Noticias Andina (2019, junio 11) El 53% de padres desconoce que licencia por paternidad subió a 10 días.
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-53-padres-desconoce-licencia-paternidad-subio-a-10-dias-755195.aspx>
- Aguayo, F. Levtov, R., Barker, G., Brown, V. y Barindelli, F. (2017). *Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017*. PPF/RHO, Promundo-US.
<http://www.campanapaternidad.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>
- Aldeas Infantiles SOS Perú (2019). *Modulo para Promover la Paternidad Activa y Consciente*. <https://www.aldeasinfantiles.org.pe/getmedia/5148cfa3-1729-4fd3-a494-4faac4bcb715%2FModulo-paternidad-activa-final.pdf>
- Azabache y Barboza (2017). *El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Trujillo]
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7708/AzabacheTorres_P%20-%20BarbozaHurtado_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baeza, G. (2001). *El interés superior del niño: Derecho de rango constitucional, su recepción en la legislación nacional y aplicación en la jurisprudencia*, Editorial Chilena de Derecho
- Banco Interamericano de Desarrollo (2015) *Brasil, mais grande do mundo, também em primeira infância* <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/primera-infancia-mejor/>
- Barboza, M. (2018). *Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral*. [Trabajo Académico de Segunda Especialidad, Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13831>
- Barria, C. (2020, 7 de febrero). *La innovadora ley en Finlandia que iguala el permiso parental para madres y padres (y qué países de América Latina*

tienen más licencia por paternidad). BBC News Mundo
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996>

Batthyány, K. (2017). El aporte de las familias y las mujeres a los cuidados no remunerados en salud, *Revista Estudios Feministas, Florianópolis, 25(1)*. 187-213.
<https://www.scielo.br/j/ref/a/dW3FM6pG89XVcD9MXChwJdh/?lang=es&format=pdf>

Blofield, M. y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, materialismo y corresponsabilidad, *Revista CEPAL*, (114). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37439-trabajo-familia-cambios-la-politica-publica-america-latina-equidad-maternalismo>

Boletín agrario (2009). Licencia, diccionario, <https://boletinagrario.com/ap-6,licencia,4859.html>

Calderón, C. (2017). *La necesidad de ampliar el periodo de la licencia para la adaptación Post parto del padre*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/07/01/Calderon-Christopher.pdf>

Carbajal, M. (2018) *Desigualdad entre los Plazos de Licencias de Maternidad y Paternidad: Una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género mediante la Ley*. [Trabajo Académico de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13682>

Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características, *Revista Scielo*,
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200001

Cillero, M. (2016). El interés superior del niño en el marco de la convención internacional sobre los derechos del niño, OEA,
http://www.iin.oea.org/cursos_a_distancia/el_interes_superior.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

- Correa, T. (2014) *Necesidad de reformar al art. 3 de la ley de seguridad social, con el propósito de incorporar la paternidad como una contingencia válida para recibir subsidio económico en la licencia de paternidad* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Digital Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15585/1/TESIS.pdf>
- Corte Interamericana De Derechos Humanos (2002), *Opinión Consultiva OC-17/02*, del 28 de agosto del 2002 (Serie A N° 17, conclusiones)
- Corte Superior de Justicia de Lambayeque (2016, 8 de febrero). Resolución Administrativa N° 144-2016-CED-CSJLA/PJ.
- Corte Superior de Justicia de Lambayeque (2019, 11 de febrero). Resolución Administrativa N° 064-2019- CED-CSJLA/PJ.
- Cuervo, A. (2010) Pautas de crianza y desarrollo socioafectivo en la infancia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 111-121. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67916261009.pdf>
- De Las Casas, O. (2015). Licencia por paternidad, Info Capital Humano, <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/licencia-por-paternidad/>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Decreto Supremo N° 013-2019-PCM - (5 de febrero de 2019). Normas legales Diario El Peruano, <http://spij.minjus.gob.pe/Normas/Textos/050219T.pdf>
- Diario El Peruano (2018, julio 6). *Incrementan a diez días la licencia por paternidad*, <https://elperuano.pe/noticia/67952-incrementan-a-diez-dias-la-licencia-por-paternidad>
- Diccionario Hispanoamericano de Derecho (2015) Editorial Grupo Latino
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2020) <https://dpej.rae.es/>
- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en Serio*. (2^{da} ed.) Ariel Derecho.
- El Clarín (2019, octubre 16) *¿Cómo es hoy la licencia de paternidad en Argentina y en el mundo?* https://www.clarin.com/sociedad/-hoy-licencia-paternidad-argentina-mundo-_0_xGj7Dstn.html

- El País, (2018). Argentina, a la cola de América Latina en licencias de paternidad, Planeta Futuro, https://elpais.com/elpais/2018/07/11/planeta_futuro/1531314808_288422.html.
- Escot, L. Fernández, J. Albert, R. Brita, J. Cáceres, J. Castellanos, C. Guevara, G. Río, M. Romo, D. Olmedo, E. Castelló, E. Vadillo, M. Poza, C. Del Pozo, E. Hernanz, M. (2013). Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños? <https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento38578.pdf>
- Facio, A. (2014). El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, Corteidh, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>
- Facio, A. (2016) *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*. <https://piensadh.cd hdf.org.mx/index.php/libros-1/la-responsabilidad-estatal-frente-al-derecho-humano-a-la-igualdad>
- Feliciano, M. (2010). El otorgamiento de licencia por paternidad conforme a la Ley N.º 29409, Informe práctico Laboral, *Actualidad Jurídica* 192. 247-248 [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/0E8D4084D14DE9DC052581E200591954/\\$FILE/AG192.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/0E8D4084D14DE9DC052581E200591954/$FILE/AG192.PDF)
- Ferrajoli, L. (1995), *Derecho y Razón. Teoría del Garantismo Penal*. Editorial Trotta.
- Ferrer, J. (2018). *La licencia de paternidad en el sistema jurídico colombiano analizada desde la perspectiva de los principios*. Creative Commons, <https://hdl.handle.net/10983/20411>
- Ferro, V. (2019) *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fiestas y Salazar, (2019). *Deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad para los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. [Tesis de pre grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1876> archivo digital.

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2019) Padre desde el Principio. UNICEF Para Cada Infancia. <https://www.unicef.org/es/historias/padre-desde-el-principio>
- Gajardo, M. (2015) *Facultad de traspaso al padre en el nuevo permiso postnatal parental*. [Tesis de pregrado. Universidad de Chile]. Repositorio Uchile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/131721>
- Galetto, E. (2018). *La licencia por paternidad en el Derecho Laboral argentino y el principio de igualdad ante la ley [Tesis de pre grado, Universidad Siglo 21]* Archivo digital. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17221/GALETTO%20FERREYRA%20EMANUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gálvez y Dolorier. (2018). Incrementan a 10 los días de licencia por paternidad. Ley No. 30807, Estudio Jurídico, <http://gydabogados.com/boletin-al-dia-laboral/ley-30807-licencia-por-paternidad/>
- García, F. (2014). *Análisis del reconocimiento de la licencia por paternidad remunerada en Costa Rica dentro del código de trabajo*, [Tesis de pregrado, Universidad de Costa Rica]. Archivo digital. <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/An%C3%A1lisis-del-reconocimiento-de-la-Licencia-de-Paternidad-remunerada-en-Costa-Rica-dentro-del-C%C3%B3digo-de-Trabajo.pdf>
- García, G. (1992). *Notas sobre el acogimiento familiar*, Actualidad Civil.
- Gieseck (2018). Licencia de paternidad y maternidad en el Perú. *La Colmena*, (11), 24-32. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/20690>
- Giraldo, Y. & Buitrago, A. (2015). *Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social*. http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/analisis_de_la_licencia_de_paternidad_en_col.pdf
- González, E. y Grande, P. (2007) *Aspectos procesales civiles de la protección del menor*, segunda edición. Editorial Tirant Lo Blanch.

- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación científica*, sexta edición. Editorial MCGRAW-HILL education.
- Herrera, F. Aguayo, F. Goldsmith, J. (2018) Proveer, cuidar y criar: evidencias, discursos y experiencias sobre paternidad en América Latina. *Polis, Revista Latinoamericana*, 17 (50), 5-20
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682018000200005&lang=pt
- Hurtado, J y Dávila, C. (2018). Guía sobre los principales beneficios sociales. *Revista BDO*, <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/outsourcing/guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales>
- Izquierdo, L. y Zicavo, M. (2015) Nuevos padres: construcción del rol paternal en hombres que participan activamente en la crianza de los hijos. *Revista De Investigación en Psicología*, 18(2), 33–55.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12082>
- Kriete K. (2020). *El cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana del año 2010 al 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Archivo digital.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15802/Kriete_uk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley 5508, (2015, 28 de octubre). Ley de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna. Poder Legislativo Uruguayo
- Ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT; 2012, 7 de mayo) El Congreso De La República De Venezuela
- López, R. (2015). Interés superior de los niños y niñas: definición y contenido, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 3 (1), 51-70.
- López, R., Escot, L., Fernández, J. y Poza, C. (2008). El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España. *Economic Analysis Working Papers*, 7, 17-18.
http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/permiso_paternidad_2_version.pdf.

- Lúpica, C. (2014). *Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3612>
- Medina (2018). *La Modificatoria del artículo 2 de la ley 30367 para aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple*, [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5977>
- Meil, G.; Rogero, J. Romero, P. (2017). Los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género. *Observatorio Social de “La Caixa”*. <https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/los-permisos-parentales-como-instrumentos-para-la-igualdad-de-genero>
- Meil, G.; Rogero, J. Romero, P. (2020). Los permisos para el cuidado de niños/as: evolución e implicaciones sociales y económicas. En Informe España 2020, Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro (pp. 293-337). Universidad Pontificia Comillas.
- Nieri, L. (2012) Nueva mirada hacia la construcción de la paternidad. *Revista Psicológica científica*. 14(10) <https://www.psicologiacientifica.com/paternidad-responsable/>
- Olvea, M. (2018) *Extensión del derecho a la licencia por paternidad en caso de muerte materna en el Perú – 2018*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Unap. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15367>
- Omidakhsh, N., Sprague, A. y Heymann, J. (2020) Dismantling Restrictive Gender Norms: Can Better Designed Paternal Leave Policies Help? *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 20(1), 382—396 <http://dx.doi.org/10.1111/asap.12205>
- ONU: Asamblea General, Convención de los Derechos del Niño, 20 noviembre 1989. <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas, (1949). Declaración Universal de los Derechos Humanos, <https://news.un.org/es/events/70-aniversario-de-la-declaracion-universal-de-los-derechos-humanos>
- Organización Internacional del Trabajo (2009) *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2014) *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Pacheco, V. (2017) Ellos también quieren igualdad. *BID Mejorando Vidas.* <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/ellos-tambien-quieren-igualdad-padres/>

Pacheco, L. (2019, marzo 15) Licencia por paternidad: Todo lo que debes saber sobre este derecho laboral. *EL comercio.* <https://elcomercio.pe/economia/peru/licencia-paternidad-debes-derecho-laboral-noticia-nndc-616992-noticia/?ref=ecr>

Paz, E. (2016) *Estudio del rol paterno en la familia e implicancia en el desarrollo de los hijos desde el personalismo*, [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Archivo digital. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/883>

Placido, A. (2015) *Manual de derechos de los niños, niñas y adolescentes*, Instituto Pacífico

Puntriano, C. (2018) Licencia por Paternidad se amplió: atención empresas. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/07/16/licencia-por-paternidad-se-amplio-atencion-empresas/>

Radio Programas del Perú (2015, junio 20) *Más del 90 % de lambayecanos desconocen Ley de licencia por paternidad* <https://rpp.pe/peru/actualidad/mas-del-90-de-lambayecanos-desconocen-ley-de-licencia-por-paternidad-noticia-809215?ref=rpp>

Rawls, J. (2000). *La justicia como equidad*. Ediciones Paidós Ibérica.

Resolución de Alcaldía N° 122- 2020-MDLV/A [Municipalidad Distrital de la Victoria – Chiclayo]. Reconocimiento de Licencia por paternidad con goce de remuneración. 6 de febrero 2020. https://www.munilavictoriach.gob.pe/web/Administracion/documents/doc_05583.pdf

- Resolución Viceministerial N° 123- 2021- Minedu. 26 de abril de 2021.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1860259/RVM%20N%C2%B0%20123-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- Rivas, M. y Castellano, H. (2017). Alcance de la normativa que protege a la mujer en estado de gravidez en el campo laboral venezolano, Universidad de los Andes, <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056621008/html/>
- Romero, P. (2015). *Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149: 87-110.
- Romero, M. (2018) Licencia Por Paternidad, Paternity Leave. *Lumen: Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón* 14 (2) <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/1223>
- Romero, M. (2019). Licencia Por Paternidad, Unifé, <https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen15/04%20LICENCIA%20POR%20PATERNIDAD.pdf>
- Rudey, G. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo La legislación y la práctica en el mundo, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
- Saldaña, C. (2020). Permisos de paternidad: 16 semanas para avanzar en la igualdad, *El país*, <https://elpais.com/sociedad/2020-12-31/permisos-de-paternidad-16-semanas-para-avanzar-en-la-igualdad.html>
- Secretaria de trabajo y previsión laboral (2017). *Tienen padres trabajadores derecho a cinco días de licencia por paternidad*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>
- Sillero, B. (2017) Interés Superior del Niño y Responsabilidades Parentales Compartidas *Actualidad Jurídica Iberoamericana* 6(1), 11-40 <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12189/INTER%C3%89S%20SUPERIOR%20DEL%20NI%C3%91O%20Y%20RESPONSABILIDADES%20PARENTALES%20COMPARTIDAS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Tarazona, M. (2020) *Vacaciones, Licencias y Feriados. Tratamiento, Cálculos y Casos Prácticos*. Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2015) *El Derecho Individual de Trabajo en el Perú - Un Enfoque Teórico Práctico*. Gaceta Jurídica
- Universidad del Pacífico (2014). ¿Qué es discriminación?, Perú sin discriminación, <http://www.perusindiscriminacion.pe/sobre/que-es-discriminacion/>
- Varsi, E. (2011), *Tratado de Derecho de Familia: la nueva teoría institucional y jurídica de la familia, TOMO I*. Editorial Gaceta Jurídica.
- Webster, N. (2016, 30 Setiembre) Dads would like more paternal leave. *The National*. <https://www.proquest.com/newspapers/dads-would-like-more-paternal-leave/docview/1824743910/se-2?accountid=37408>
- Zuazo, N. (2013). Causas de la desintegración familiar, Universidad de Piura, https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1818/MAE_EDUC_110.pdf

ANEXOS



INCREMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR PATERNIDAD PARA PROMOVER LA INTEGRACION DEL PADRE EN EL CUIDADO DEL RECIEN NACIDO

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1. ¿Conoce usted acerca del periodo de licencia por paternidad que la ley otorga a los trabajadores en el Perú?					
2. ¿Conoce usted cual es el procedimiento para solicitar licencia por paternidad a su empleador?					
3. ¿Está usted de acuerdo con el número de días que actualmente se otorga por licencia de paternidad en el Perú?					
4. ¿Considera usted que la responsabilidad de cuidar a un recién nacido debe recaer sobre ambos padres?					
5. ¿Cree que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se estaría velando por el interés superior del niño?					
6. ¿Cree usted que el actual periodo de licencia por paternidad, resulta suficiente para integrar al padre en el cuidado del recién nacido?					

7. ¿Cree usted que el cuidado de un recién nacido por parte del padre debe ser considerado como un deber – derecho?					
8. ¿Considera usted que actualmente el periodo de licencia por paternidad restringe el derecho del padre a participar en el cuidado de su hijo recién nacido?					
9. ¿Considera usted que el incremento del periodo de licencia por paternidad mejoraría la relación psicoafectiva entre padre e hijo?					
10. ¿Cree usted que al ampliar el periodo de licencia por paternidad se fortalecería el vínculo familiar?					
11. ¿Cree usted que la legislación peruana protege equitativamente los derechos laborales del padre y de la madre?					
12. ¿Cree usted que con el incremento de la licencia por paternidad se contribuiría a eliminar las brechas de desigualdad que existen en nuestro país?					
13. ¿Cree usted que existe una discriminación laboral en la regulación del periodo de licencia por paternidad?					
14. ¿Considera usted, que el incremento de periodo de licencia por paternidad tendría un impacto negativo en el logro de objetivos de la empresa?					
15. ¿Considera usted que ampliar el periodo de licencia por paternidad influiría positivamente en el desempeño del trabajador al reincorporarse a su centro de trabajo?					
16. ¿Conoce usted que en otros países se otorga un periodo de licencia de paternidad mayor al que se otorga en el Perú?					
17. ¿Cree usted que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se estaría contribuyendo a conciliar la vida laboral y familiar del trabajador?					
18. Considera usted que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se promovería la responsabilidad compartida de los padres en el cuidado de los hijos.?					
19. ¿Cree usted que en el Perú existen políticas públicas que favorezcan una adecuada construcción de la paternidad?					
20. ¿Estaría usted a favor de la presentación de un proyecto de ley que amplíe el periodo de licencia por paternidad en el Perú?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE		JORGE ABEL CABREJOS MEJÍA
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO CIVIL
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	11 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: INCREMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR PATERNIDAD PARA PROMOVER LA INTEGRACION DEL PADRE EN EL CUIDADO DEL RECIEN NACIDO		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	FLOR DEL ROCÍO RAFAEL CAMPOS
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Determinar la necesidad de ampliar el periodo de licencia por paternidad para integrar al padre en el cuidado del recién nacido	

	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>1- Conocer los beneficios del incremento del periodo de licencia por paternidad</p> <p>2- Explicar la necesidad de incrementar el periodo de licencia por paternidad, en salvaguarda del interés superior del niño.</p> <p>3- Proponer un proyecto de ley para incrementar el periodo de licencia por paternidad, que promueva la integración del padre en el cuidado del recién nacido.</p>
--	---

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Conoce usted acerca del periodo de licencia por paternidad que la ley otorga a los trabajadores en el Perú?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
02	<p>¿Conoce usted cual es el procedimiento para solicitar licencia por paternidad a su empleador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p>

	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	SUGERENCIAS: Ninguna
03	<p>¿Está usted de acuerdo con el número de días que actualmente se otorga por licencia de paternidad en el Perú?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
04	<p>¿Considera usted que la responsabilidad de cuidar a un recién nacido debe recaer sobre ambos padres?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
05	<p>¿Cree que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se estaría velando por el interés superior del niño?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
06	<p>¿Cree usted que el actual periodo de licencia por paternidad, resulta suficiente para integrar al padre en el cuidado del recién nacido?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p>

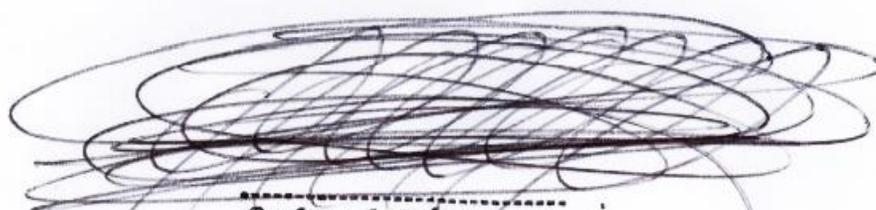
	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	SUGERENCIAS: Ninguna
07	<p>¿Cree usted que el cuidado de un recién nacido por parte del padre debe ser considerado como un deber – derecho?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
08	<p>¿Considera usted que actualmente el periodo de licencia por paternidad restringe el derecho del padre a participar en el cuidado de su hijo recién nacido?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
09	<p>¿Considera usted que el incremento del periodo de licencia por paternidad mejoraría la relación psicoafectiva entre padre e hijo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>

10	<p>¿Cree usted que al ampliar el periodo de licencia por paternidad se fortalecería el vínculo familiar?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
11	<p>¿Cree usted que la legislación peruana protege equitativamente los derechos laborales del padre y de la madre?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
12	<p>¿Cree usted que con el incremento de la licencia por paternidad se contribuiría a eliminar las brechas de desigualdad que existen en nuestro país?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
13	<p>¿Cree usted que existe una discriminación laboral en la regulación del periodo de licencia por paternidad?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p>

	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	SUGERENCIAS: Ninguna
14	<p>¿Considera usted, que el incremento de periodo de licencia por paternidad tendría un impacto negativo en el logro de objetivos de la empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
15	<p>¿Considera usted que ampliar el periodo de licencia por paternidad influiría positivamente en el desempeño del trabajador al reincorporare a su centro de trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
16	<p>¿Conoce usted que en otros países se otorga un periodo de licencia de paternidad mayor al que se otorga en el Perú?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>

17	<p>¿Cree usted que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se estaría contribuyendo a conciliar la vida laboral y familiar del trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
18	<p>¿Considera usted que al incrementar el periodo de licencia por paternidad se promovería la responsabilidad compartida de los padres en el cuidado de los hijos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
19	<p>¿Cree usted que en el Perú existen políticas públicas que favorezcan una adecuada construcción de la paternidad?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
20	<p>¿Estaría usted a favor de la presentación de un proyecto de ley que amplíe el periodo de licencia por paternidad en el Perú?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p>

	3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	SUGERENCIAS: Ninguna
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES: Instrumento apto para ser aplicado		
8. OBSERVACIONES: NINGUNA		



Dr. Jorge A. Cabrejos Mejía
 ABOGADO
 ICAL. 4632

MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS
<p><u>INDEPENDIENTE</u></p> <p>Licencia por paternidad</p>	<p>¿De qué manera influirá el incremento de la licencia por paternidad en la integración del padre en el cuidado del recién nacido?</p>	<p>SI se incrementa el periodo de licencia por paternidad</p> <p>ENTONCES se promoverá la participación del padre en el cuidado del recién nacido</p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la necesidad de ampliar el periodo de licencia por paternidad para integrar al padre en el cuidado del recién nacido
<p><u>DEPENDIENTE</u></p> <p>Integración de padre en el cuidado del recién nacido</p>	<p>¿Es necesario incrementar el periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido?</p>	<p>participación del padre en el cuidado del recién nacido</p>	<p><u>ESPECIFICO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer los beneficios del incremento del periodo de licencia por paternidad • Explicar la necesidad de incrementar el periodo de licencia por paternidad • Proponer un proyecto de ley para incrementar el periodo de licencia por paternidad en el Perú

JURISPRUDENCIA

SENTENCIA T-190/16

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LICENCIA DE PATERNIDAD-Procendencia excepcional cuando afecta derechos fundamentales

Frente a la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, la jurisprudencia de esta Corporación ha dicho que, en principio, dicho mecanismo constitucional es improcedente, ya que es un derecho de carácter prestacional. En este sentido, sería necesario que el tutelante acudiera a la jurisdicción ordinaria laboral para obtener el pago de la misma. Sin embargo, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que cuando la falta de pago de la licencia de maternidad o paternidad afecte los derechos fundamentales al mínimo vital del accionante y del menor de edad, el mecanismo de amparo se convierte en la acción judicial procedente para obtener su pago.

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL, NATURALEZA Y CARACTERISTICAS DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD-Reiteración de jurisprudencia

La licencia de paternidad es una manifestación del derecho al interés superior del menor de edad, pues a través de ésta se garantiza el cuidado y el amor durante los primeros días de su existencia, permitiéndole, no solo la compañía permanente de la madre sino también la del padre. La presencia del padre durante estos primeros días de vida del recién nacido, resultan fundamentales para que el menor de edad pueda obtener un pleno desarrollo físico y emocional, y además, sirven para que se afiancen las relaciones paterno-filiales. En otras palabras, el derecho a obtener el reconocimiento de la licencia de paternidad permite “garantizar al infante que el progenitor estará presente y lo acompañará durante las primeras horas siguientes a su nacimiento, brindándole el cariño, la atención, el apoyo y la seguridad física y emocional necesaria para su desarrollo integral, con miras a la posterior incorporación del menor a la sociedad”. La licencia de paternidad desarrolla el principio del interés superior del menor de edad, consagrado en el artículo 44 Superior y en la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Además, se erige como una forma de satisfacer el derecho al cuidado y al amor a que tienen todos los niños y niñas del mundo, pues reconoce que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo.

LICENCIA DE PATERNIDAD-Requisitos consagrados en la Ley para su reconocimiento

Los requisitos consagrados en la Ley para que se reconozca el pago de la licencia de paternidad son que el padre aporte el registro civil de nacimiento dentro de los 30 días siguientes al nacimiento, y que hubiere cotizado durante todo el período o durante 7 meses de gestación, tal y como se exige en la licencia de maternidad.

DERECHO A LA LICENCIA DE PATERNIDAD-Se debe pagar la totalidad de la licencia aun cuando falten 10 semanas o 2 meses de cotización al sistema de seguridad social

en salud, para garantizar la protección de los derechos del padre, y sobre todo del recién nacido

DERECHO A LA LICENCIA DE PATERNIDAD-Orden a EPS pagar totalidad de la licencia

Referencia: expediente T-5.308.164

Acción de tutela instaurada por Wilmar Yeison Herrera Jiménez contra Salud Total EPS y la Agencia de Maderas Playa Rica.

Procedencia: Juzgado 4º Civil del Circuito de Pereira.

Asunto: Reiteración de jurisprudencia sobre derecho a la licencia de paternidad.

Magistrada Ponente:

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Bogotá, D. C., veinte (20) de abril de dos mil dieciséis (2016).

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Jorge Iván Palacio Palacio y la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

En la revisión de la providencia de segunda instancia, dictada el 21 de septiembre de 2015 por el Juzgado 4º Civil del Circuito de Pereira, y en primera instancia el 24 de julio de 2015 por el Juzgado 4º Civil Municipal de Pereira, dentro de la acción de tutela promovida por Wilmar Yeison Herrera Jiménez, contra Salud Total EPS y la Agencia de Maderas Playa Rica.

El asunto llegó a esta Corporación, en virtud de lo ordenado por los artículos 86 (inciso 2º) de la Constitución y 32 del Decreto 2591 de 1991. Mediante Auto de 25 de enero de 2016, la Sala Número Uno de Selección de Tutelas de esta Corporación lo escogió para su revisión y lo asignó a este despacho para su sustanciación.

I. ANTECEDENTES

La acción de tutela interpuesta por Wilmar Yeison Herrera Jiménez, tiene como finalidad la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad, puesto que las entidades accionadas se niegan a reconocer y pagar la licencia de paternidad, a la cual aduce tener derecho.

Hechos y pretensiones en tutela

El accionante señala que sus cotizaciones al sistema de seguridad social en salud se hicieron a través de su empleadora, María Lorena Morales Salazar, a la EPS Salud Total.

Dichas cotizaciones, se realizaron de manera ininterrumpida y oportuna desde el 4 de septiembre de 2014 hasta el 6 de marzo de 2015^[11].

Manifiesta que durante el periodo de gestación de su hijo, los aportes se hicieron con base en el salario mínimo legal mensual vigente, lo que le permite ser beneficiario del Acuerdo 414 de 2009, el cual establece las medidas para el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del sistema de seguridad social en salud relacionadas con las licencias de maternidad.

Por último, expone que su hijo nació el 29 de abril de 2015 y que, por tanto, procedió a solicitar el reconocimiento y pago de su licencia de paternidad. No obstante, la EPS accionada le indicó que no era posible, ya que *“[a]l revisar los registros en nuestra base de datos, encontramos que no cuenta [el actor] con las semanas de cotización necesarias para la autorización de la licencia de paternidad. Las semanas de cotización deben ser iguales o mayores al tiempo de gestación del recién nacido”*^[12].

Así pues, el señor Herrera Jiménez solicita que se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad, y en consecuencia, se ordene a la EPS Salud Total a reconocer y pagar su licencia de paternidad desde el 29 de abril hasta el 11 de mayo de 2015^[13].

II. ACTUACIONES PROCESALES

El Juzgado 4º Civil Municipal de Pereira, mediante auto del 13 de julio de 2015, admitió la acción de tutela, ordenó correr traslado a la EPS accionada para que se pronunciara en relación con los hechos y pretensiones de la acción de tutela, ordenó tener como pruebas los documentos aportados al trámite de tutela y vinculó a la Agencia de Maderas Playa Rica.

2.1. CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA Salud Total E.P.S S.A

Luisa Victoria Polanco Cano, administradora suplente de la sucursal de Pereira de Salud Total EPS S.A, adujo que la acción de tutela no es el mecanismo procedente, ya que en virtud del artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, el accionante podía acudir ante la Superintendencia Nacional en Salud para que a través de un proceso breve, especial y sumario, se reconocieran las pretensiones incoadas.

Por otro lado, indicó que no era posible acceder al reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, puesto que el actor no había cotizado de manera completa e ininterrumpida las semanas requeridas al Sistema General de Seguridad Social, como lo señala el Decreto 047 de 2000 y la circular 062 de 2011. Al respecto, mencionó que *“el usuario requiere la misma cantidad de meses que la gestación al momento del parto, es decir, para el caso la usuaria presente 39 semanas de gestación por lo cual requiere 273 días cotizados de manera continua por 30 días y el usuario solo tiene cotizados 243 días (...)”*^[14]. Bajo ese entendido, era el empleador quien debía asumir el pago de la licencia de paternidad, toda vez que no se habían hecho los pagos al sistema de seguridad social en salud de manera continua e ininterrumpida.

Finalmente, precisó que las pretensiones incoadas tienen un componente económico, por lo que no deben ser reconocidas a través de la acción de tutela, máxime si se tiene

en cuenta que no existe una vulneración al derecho fundamental al mínimo vital, pues el empleador se encuentra pagando al actor un salario que le permite al actor vivir dignamente.

Agencia de Maderas Playa Rica

María Lorena Morales Salazar, indicó que la Agencia de Maderas Playa Rica ha hecho los aportes de manera ininterrumpida y oportuna al sistema de seguridad social en salud en favor del accionante.

Sostuvo que la empresa que representa, ha hecho todos los trámites respectivos para que la EPS reconozca y pague la licencia de paternidad a la cual tiene derecho el señor Herrera Jiménez.

De conformidad con lo descrito, solicitó que fuera desvinculada de la presente acción de tutela, ya que ha cumplido con sus obligaciones como empleador, al realizar los aportes del accionante al sistema de seguridad en salud.

2.2. SENTENCIAS EN SEDE DE TUTELA

Sentencia de primera instancia

El Juzgado 4º Civil Municipal de Pereira, mediante sentencia del 24 de julio de 2015, concedió el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la igualdad y a la seguridad social, al considerar que se podía aplicar el precedente jurisprudencial impartido en la sentencia T-1050 de 2010, el cual establece que cuando el periodo dejado de cancelar es inferior a los 2 meses del periodo de gestación, se debe proceder al pago total de la licencia de paternidad.

Asimismo, afirmó que *“(...) el requisito de cotización durante todo el periodo de gestación de la madre, no debe tenerse como un argumento suficiente para negar el pago de la licencia, determinando que, dependiendo del número de semanas cotizadas, el pago deberá hacerse de manera total o proporcional”*^[5].

Para terminar, el *a quo* adujo que sí existía una vulneración al mínimo vital del accionante, pues además de que el actor subsiste con el salario mínimo, el pago del emolumento requerido, está dirigido a satisfacer las necesidades de su hijo recién nacido, quien es un sujeto de especial protección constitucional.

Impugnación

La EPS accionada impugnó el fallo de primera instancia, al considerar que se vulneraron los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa, ya que el *a quo* no reconoció la posibilidad de repetir contra el FOSYGA para obtener el pago de la licencia.

Adujo que la imposibilidad de acudir ante el FOSYGA para obtener el pago de dicho emolumento, *“(...) ocasiona un desequilibrio económico a esta entidad, ya que los recursos que ha utilizado la EPS para sufragar las condenas, ha sido tomados de dineros destinados a cubrir los servicios de los restantes afiliados”*^[6].

En este sentido, sostuvo que el pago que debe realizar el Estado a las E.P.S por los servicios asistenciales o prestaciones económicas que asuma y que se encuentren por

fuera del Plan Obligatorio de Salud, son un derecho reconocido por la jurisprudencia de la Corte Constitucional y una necesidad para cubrir el derecho a la salud de todas las personas.

Sentencia de segunda instancia

El Juzgado 4º Civil del Circuito de Pereira, mediante sentencia del 21 de septiembre de 2015, revocó la sentencia de primera instancia, bajo el argumento de que el accionante no cumplió con uno de los requisitos fijados en la Ley 1468 de 2011 para el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, el cual era el tiempo de cotización que correspondía a 40 semanas o 9 meses.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia

1. Corresponde a la Corte Constitucional analizar, en Sala de Revisión, las sentencias proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto objeto de revisión y problema jurídico

2. Wilmar Yeison Herrera, presentó acción de tutela en contra de Salud Total EPS por estimar que la falta de reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, vulnera sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad.

El actor indicó que a través de su empleador cotizó de manera oportuna e ininterrumpida los aportes legales al sistema de seguridad social en salud, y que por tanto, tiene derecho a que se le reconozca el pago del precitado emolumento.

La EPS accionada manifestó que la acción de tutela no es el mecanismo judicial procedente, dado que se busca reconocer derechos de contenido económico y se podía acudir a la Superintendencia Nacional de Salud a través de un proceso sumario y expedito para obtener el reconocimiento de dichas pretensiones. Asimismo, sostuvo que el accionante no había cotizado de manera oportuna e ininterrumpida, por lo que era el empleador quien debía proceder al reconocimiento y pago de la licencia.

La Agencia de Maderas Playa Rica, vinculada en primera instancia, manifestó que ha hecho los aportes de manera ininterrumpida y oportuna al sistema de seguridad social en salud en favor del accionante, y que, por tanto, debe ser desvinculada de la acción de tutela.

3. La presente situación fáctica, exige resolver en primer lugar, si la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad.

Procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad. Reiteración de jurisprudencia

4. El artículo 86 Superior determina que, de manera general, la acción de tutela procede para la protección de los derechos fundamentales de las personas,

“cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”, o cuando los particulares que presten un servicio público, afecten directamente el interés colectivo o el tutelante se encuentre en situación de subordinación o indefensión frente a ellos.

En desarrollo de este precepto constitucional, el Decreto 2591 de 1991, estableció una serie de requisitos que deben ser satisfechos para que la acción constitucional sea procedente y que el juez constitucional debe valorar en cada caso concreto.

5. El artículo 6º del mencionado Decreto, determina que la acción de tutela no es procedente *“cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante”*.

Lo anterior significa que la tutela sólo procederá cuando: (i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial; (ii) de existir otros medios judiciales éstos no sean eficaces o idóneos para la protección de los derechos fundamentales; (iii) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

6. Asimismo, el Decreto establece que la acción de tutela ha sido instituida como un instrumento judicial, preferente y sumario, para reclamar *“la protección inmediata”* de los derechos fundamentales de las personas, cuando quiera que resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de las autoridades públicas, y excepcionalmente de los particulares.

En virtud de ello, tanto la jurisprudencia constitucional como el decreto que regula el trámite de la acción de tutela, han señalado que una de las características esenciales de este mecanismo es la inmediatez, entendida ésta como la protección actual, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales que se encuentren amenazados o conculcados^[7].

7. En este orden de ideas, el juez constitucional debe examinar en cada caso concreto, si la acción de tutela cumple con los requisitos de procedencia, los cuales son la subsidiariedad e inmediatez.

8. Ahora bien, frente a la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, la jurisprudencia de esta Corporación ha dicho que en principio, dicho mecanismo constitucional es improcedente, ya que es un derecho de carácter prestacional. En este sentido, sería necesario que el tutelante acudiera a la jurisdicción ordinaria laboral para obtener el pago de la misma.

9. Sin embargo, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que cuando la falta de pago de la licencia de maternidad o paternidad afecte los derechos fundamentales al mínimo vital del accionante y del menor de edad, el mecanismo de amparo se convierte en la acción judicial procedente para obtener su pago^[8].

De manera específica, la Corte ha indicado que la tutela es procedente para reclamar el pago de la licencia de paternidad, ya que al imponerle una carga al accionante de iniciar un proceso en la jurisdicción ordinaria en búsqueda de satisfacer dicha pretensión “(...) *resultaría ineficaz para proteger los intereses del niño, puesto que por la duración de este trámite judicial los recursos económicos que derivan de dicha prestación y que se orientan a garantizar los ingresos familiares que redundan en la subsistencia y bienestar del recién nacido en sus primeros días de vida, llegaría muy tarde, afectando en la generalidad de los casos las condiciones de vida del grupo familiar*”⁹¹.

10. No obstante, el juez constitucional no podrá conceder de plano e inmediatamente el reconocimiento de este derecho, pues debe entrar a analizar si el tutelante cumple con los requisitos que la Ley 755 de 2002 “*por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María*” y la jurisprudencia constitucional han establecido para ello. Una vez reunidos dichos requisitos, se podrá conceder las pretensiones invocadas, y con ello, la protección de los derechos fundamentales del tutelante.

11. En resumen, la licencia de paternidad es un derecho prestacional que en principio no podría satisfacerse a través de la acción de tutela. Sin embargo, de manera excepcional y cuando el derecho fundamental al mínimo vital del accionante y del recién nacido se encuentren vulnerados por la falta de reconocimiento de la misma, la tutela se transforma en el mecanismo judicial procedente para ello y no sería necesario acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

12. Bajo las consideraciones descritas, la Sala considera que la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para amparar los derechos del señor Wilmar Yeison Herrera Jiménez, ya que, de no llegarse a reconocer el pago de la misma, se vulneraría el derecho fundamental al mínimo vital del accionante y del recién nacido.

Como quedó expuesto en líneas anteriores, el ingreso que el padre obtenga, sí acredita los requisitos legales para el pago de la licencia de paternidad, está dirigido a la manutención y cuidado del recién nacido. En el caso *sub examine*, la Sala se percata que el señor Herrera Jiménez estuvo con su hijo desde el 29 de abril de 2015 hasta el 11 de marzo del mismo año¹⁰¹, lo que permite corroborar que en efecto, los recursos fueron destinados para el fin constitucional y legal que cobija la licencia de paternidad.

En refuerzo de lo anterior, es necesario destacar que el ingreso base de liquidación (IBL), quedó establecido en \$644.350.00, suma que resulta equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y que debe ser destinada a la manutención y cuidado del recién nacido, así como para la satisfacción de las necesidades básicas del actor. Para la Sala, el salario mínimo es un claro indicador de que son los recursos mínimos para la subsistencia del actor y su hijo, por lo que todo lo que lo constituye es necesario.

En esta medida, someter al accionante a un proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral o ante la Superintendencia Nacional de Salud, sería desconocer la protección reforzada que merece el recién nacido y el derecho al mínimo vital del accionante. Para la Sala es claro que “*el pago de la licencia remunerada de paternidad, además de proteger los*

intereses superiores del menor, es una manifestación de apoyo al mantenimiento de los ingresos familiares que muy a menudo son vitales^[11].

13. Comoquiera que la acción de tutela es el mecanismo procedente en el presente caso, la Sala entrará a resolver el siguiente problema jurídico:

¿La E.P.S. Salud Total S.A., vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad del actor, ¿al negar el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad?, ¿con fundamento en que no se cotizó de manera ininterrumpida y completa al sistema de seguridad social en salud?

14. Para resolver dicho planteamiento, es necesario analizar los siguientes temas: (i) naturaleza y concepto de la licencia de paternidad; (ii) reglas para acceder al pago de la licencia de paternidad; y (iii) caso concreto.

Naturaleza y concepto de la licencia de paternidad. Reiteración de jurisprudencia

15. La licencia de paternidad es una manifestación del derecho al interés superior del menor de edad, pues a través de ésta se garantiza el cuidado y el amor durante los primeros días de su existencia, permitiéndole, no solo la compañía permanente de la madre sino también la del padre^[12]. La presencia del padre durante estos primeros días de vida del recién nacido, resultan fundamentales para que el menor de edad pueda obtener un pleno desarrollo físico y emocional, y además, sirven para que se afiancen las relaciones paterno-filiales^[13].

En otras palabras, el derecho a obtener el reconocimiento de la licencia de paternidad permite *“garantizar al infante que el progenitor estará presente y lo acompañará durante las primeras horas siguientes a su nacimiento, brindándole el cariño, la atención, el apoyo y la seguridad física y emocional necesaria para su desarrollo integral, con miras a la posterior incorporación del menor a la sociedad”*^[14].

Entonces, es claro que la licencia de paternidad no fue concebida como un premio o una gracia que se concede al trabajador por el simple hecho de la paternidad o para que se dedique a celebrar la llegada del hijo, sino como una garantía del pleno ejercicio de los derechos fundamentales del niño y especialmente el de recibir cuidado y amor. Por ello, la licencia de paternidad consiste en un periodo de tiempo remunerado que se le otorga al padre trabajador para que acompañe y cuide a su hijo, garantizándole de esta manera el ejercicio pleno de su derecho fundamental al cuidado y al amor y que además cuente con los medios económicos para garantizar el mínimo vital del niño.

16. Igualmente, la jurisprudencia constitucional ha dicho que la licencia de paternidad, además *“de ser una garantía de los derechos de los niños y niñas a recibir cuidado y amor, es también un derecho fundamental del padre, derivado del derecho a fundar una familia, que la Constitución Política reconoce en su artículo 42”*^[15]. Esta norma indica que *“el Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia”*, de modo que existe una obligación por parte del Estado y la sociedad de propiciar las circunstancias para que los trabajadores hombres puedan conciliar el trabajo y la vida familiar, mediante el reconocimiento de un breve período alrededor de la fecha del nacimiento de sus hijos.

17. En suma, la licencia de paternidad desarrolla el principio del interés superior del menor de edad, consagrado en el artículo 44 Superior y en la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Además, se erige como una forma de satisfacer el derecho al cuidado y al amor a que tienen todos los niños y niñas del mundo, pues reconoce que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo.

Reglas para acceder al pago de la licencia de paternidad. Reiteración de jurisprudencia

18. La Ley 755 de 2002 “*Por la cual se modifica el párrafo del artículo [236](#) del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María*”, establece en el artículo 1º, los requisitos para que se proceda el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad. Ese artículo establece 2 requisitos para que pueda ser reconocida la licencia: (i) que el padre presente el Registro Civil de Nacimiento del recién nacido ante la EPS, a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento, y (ii) que el padre hubiere cotizado efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia de paternidad.

No obstante, la Corte Constitucional a través de la **sentencia C-633 de 2009**^[16], declaró inexecutable la expresión “*cien (100)*”, en el entendido de que para el reconocimiento de la licencia de paternidad, las EPS sólo podrán exigir la cotización de las semanas correspondientes al período de gestación, en los términos en que se reconoce la licencia de maternidad, es decir que, si ha dejado de cotizar hasta diez semanas, procederá el pago completo de la licencia; pero si ha dejado de cotizar 11 o más semanas, solamente se reconocerá el pago de las semanas cotizadas en relación con la duración del período de gestación, lo que responde al principio de proporcionalidad entre el tiempo cotizado y el período de gestación.

En la precitada sentencia, la Corte sostuvo que el “sacrificio del derecho fundamental al cuidado y al amor de los niños y niñas hijos(as) de padres que no alcanzan a acumular las cien (100) semanas de cotización, y el sacrificio del derecho subjetivo de los mismos padres a dicha licencia de paternidad, no parece compensado con un beneficio financiero que aparezca evidentemente necesario y de mayor relevancia social que la protección efectiva de los recién nacidos, de los padres y sus familias, lograda a través de la atención que puedan darles aquellos a sus hijos(as) en sus primeros días de vida”.

19. Asimismo, señaló que si para garantizar la estabilidad financiera del Sistema de Seguridad Social en Salud, el Legislador no estimó que fuera necesario exigir a los trabajadores que se ven afectados de enfermedades generales o profesionales, ningún número de semanas de cotización previo al reconocimiento de la incapacidad respectiva, y a las madres que dan a luz, como requisito para acceder a la licencia remunerada de maternidad les exige cotizar tan sólo durante el período de su embarazo, no resulta proporcionado ni indispensable que para obtener el reconocimiento de la licencia de paternidad se exija el cumplimiento de un periodo de 100 semanas continuas de cotización, previas al nacimiento.

Así las cosas, dijo la Corte que la exigencia de un período mínimo de cotización de tal extensión, limita en forma desproporcionada los derechos de los recién nacidos, cuyos padres no alcanzan a cumplir el requisito, pues no podrán disfrutar del apoyo y el amor de sus progenitores en sus primeros días de vida, con lo cual, además de impedirles el goce de un derecho que ha sido catalogado como fundamental por la comunidad internacional, vulnera el derecho a la igualdad de los niños. Así mismo, se ve desproporcionadamente sacrificado el derecho que tienen los padres a estar con sus hijos recién nacidos.

20. En resumen, los requisitos consagrados en la Ley para que se reconozca el pago de la licencia de paternidad son que el padre aporte el registro civil de nacimiento dentro de los 30 días siguientes al nacimiento, y que hubiere cotizado durante todo el período o durante 7 meses de gestación, tal y como se exige en la licencia de maternidad.

Caso concreto

21. Wilmar Yeison Herrera Jiménez presentó la acción de tutela al considerar que la EPS Salud Total, vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad, al no proceder a reconocer y pagar la licencia de paternidad. El actor manifestó que cotizó a través de su empleador al sistema de seguridad social en salud de manera oportuna e ininterrumpida el número de semanas requeridas para obtener el pago de dicha licencia.

No obstante, la EPS accionada indicó que la acción de tutela no era procedente para el reconocimiento de pretensión de carácter económico como es el pago de la licencia de paternidad, y que además, el accionante podía acudir a la Superintendencia Nacional en Salud para que fueran concedidas sus pretensiones. Asimismo sostuvo que, el señor Herrera Jiménez no realizó de manera ininterrumpida y completa los aportes al sistema de seguridad social en salud, de manera que debía ser su empleador, quien reconociera el pago de la licencia de paternidad.

22. Ahora bien, en el caso objeto de estudio, la Sala encuentra que el actor realizó los aportes al sistema de seguridad social en salud a través de su empleador, Agencia de Maderas Playa Rica, desde el 4 de septiembre de 2014 hasta el 6 de abril de 2015^[17], es decir que cotizó durante 8 meses aproximadamente. El período durante el cual el actor realizó sus aportes, fue hasta unos pocos días antes de que naciera su hijo, esto es, el 29 de abril de 2015^[18].

23. En principio, al accionante le hizo falta cotizar cuatro (4) semanas o un (1) mes, para completar los 9 meses que duró el embarazo y que la ley exige para el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad. Sin embargo, tal y como lo ha interpretado la jurisprudencia de esta Corporación^[19], la licencia de paternidad al gozar del mismo hecho generador que la licencia de maternidad, su liquidación participa de las mismas condiciones señaladas para aquélla, esto es, que en caso de que se hubiera dejado de cotizar hasta 10 semanas, se procederá al pago completo de la licencia o que si ha dejado de cotizar 11 o más semanas, solamente se reconocerá el pago de las semanas cotizadas en relación con la duración del período de gestación.

24. En este orden de ideas, se tiene que el requisito de haber cotizado durante todo el período de gestación, no es un argumento suficiente para negar el pago de la licencia de paternidad, puesto que con dicha negativa se vulnera el derecho al mínimo vital del padre y del recién nacido, motivo por el cual, como la jurisprudencia de esta Corporación lo ha indicado, el pago de la licencia deberá hacerse de manera total cuando el padre hubiere dejado de cotizar hasta 2 meses. Lo anterior, con la finalidad de proteger los derechos fundamentales del padre y del menor de edad.

En palabras más concretas, de acuerdo con el marco constitucional aplicable, el accionante tiene el derecho al reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, como quiera que solamente le hizo falta cotizar 1 mes o 4 semanas, y la jurisprudencia de esta Corporación, ha establecido que cuando le hubiere faltado al padre cotizar hasta 10 semanas o 2 meses, la EPS deberá proceder al pago total de la licencia.

25. Por otra parte, la Sala considera que se debe hacer extensiva la aplicación del artículo 207 de la Ley 100 de 1993^[20] para la licencia de paternidad, pues guardan una estrecha relación frente a su objetivo y naturaleza, a tal punto que la jurisprudencia de esta Corporación ha aplicado los mismos presupuestos de reconocimiento para las dos licencias.

De esta manera, la EPS Salud Total S.A., tiene el derecho de repetir ante el Fondo de Solidaridad y Garantía (FOSYGA) por el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad del señor Wilmar Yeison Herrera Jiménez.

26. Así las cosas, la Sala procederá a revocar la decisión de segunda instancia, proferida el 21 de septiembre de 2015 por el Juzgado 4º Civil del Circuito de Pereira, por medio de la cual se negó la protección de los derechos fundamentales del accionante. En su lugar, concederá la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social y al mínimo vital de Wilmar Yeison Herrera Jiménez.

En virtud de lo anterior, le ordenará a la E.P.S Salud Total S.A a que, dentro de los 3 días siguientes a la notificación del presente fallo, proceda al reconocimiento y pago de la totalidad de la licencia de paternidad del señor Wilmar Yeison Herrera Jiménez.

Conclusión

La Sala Quinta de Revisión de Tutelas, concluye que se vulneraron los derechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social y al mínimo vital del accionante y su hijo, toda vez que la E.P.S Salud Total se negó a reconocer y pagar la licencia de paternidad, con fundamento en que al accionante le faltó 1 mes para completar los 9 meses que duró el período de gestación. La reiterada jurisprudencia de esta Corporación, ha establecido que se debe pagar la totalidad de la licencia de paternidad aun cuando falten 10 semanas o 2 meses de cotización al sistema de seguridad social en salud, pues ello garantiza la protección de los derechos fundamentales del padre, y sobre todo del recién nacido.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO. - REVOCAR la decisión de segunda instancia, proferida el 21 de septiembre de 2015 por el Juzgado 4º Civil del Circuito de Pereira. En su lugar, **CONCEDER** la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social y al mínimo vital de Wilmar Yeison Herrera Jiménez.

SEGUNDO.- ORDENAR a la E.P.S Salud Total S.A que dentro de los 3 días siguientes a la notificación del presente fallo, proceda al reconocimiento y pago de la totalidad de la licencia de paternidad del señor Wilmar Yeison Herrera Jiménez.

TERCERO.- FACULTAR a la E.P.S Salud Total S.A a recobrar ante el FOSYGA por el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad del señor Wilmar Yeison Herrera Jiménez.

CUARTO.- LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO
Magistrada

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Magistrado

JORGE IVAN PALACIO PALACIO
Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 19 de junio 2020

Quien suscribe:

JHON MICHAEL ROMERO HERNÁNDEZ

Jefe del Estudio Jurídico Romero Abogados Asesoría y Consultoría S.A.C

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **INCREMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR PATERNIDAD PARA PROMOVER LA INTEGRACION DEL PADRE EN EL CUIDADO DEL RECIEN NACIDO.**

Por el presente, el que suscribe, Jhon Michael Romero Hernández, jefe del Estudio Jurídico Romero Abogados Asesoría y Consultoría S.A.C. AUTORIZO a la alumna: RAFAEL CAMPOS FLOR DEL ROCIO, identificada con DNI N° 42933120, estudiante de la Escuela Profesional de DERECHO y autor del trabajo de investigación denominado: INCREMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR PATERNIDAD PARA PROMOVER LA INTEGRACION DEL PADRE EN EL CUIDADO DEL RECIEN NACIDO, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre – grado enunciado líneas arriba de quien se solicita garantice la absoluta confidencialidad de la información brindada.

Atentamente.



Jhon M. Romero Hernández
ABOGADO
ICAL Nº 6531