



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

**TESIS**

**MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY  
30807, LEY DE LICENCIA POR PATERNIDAD, EN  
DEFENSA DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN  
LA LEGISLACIÓN PERUANA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor:**

**Bach. Santisteban Sandoval Evert Paul**

<https://orcid.org/0000-0003-0172-9605>

**Asesor:**

**Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis**

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

**Línea de Investigación:**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2022**

**Aprobación del Jurado:**

---

Mg. Dante Roberto Failoc Piscoya

**Presidente**

---

Mg. Rosa Elizabeth Delgado Fernández

**Secretario**

---

Dra. Mariela Verenise Custodio Ch.

**Vocal**

**Dedicatoria:**

A mis padres y a mis hermanos, por ser los pilares fundamentales en todo lo que soy, y sobre todo por el apoyo incondicional que me han brindado para poder realizarme como un profesional del Derecho.

## **Agradecimiento:**

A Dios, por haberme dado salud, y darme una familia maravillosa que me apoyo en casa decisión y proyecto que he venido realizando durante mi carrera profesional de derecho.

A mí asesor de tesis Idrogo Pérez Jorge Luis, quien gracias a su experiencia y sus conocimientos fue mi guía para poder realizar con éxito este trabajo de investigación.

A mis profesores que tuve durante estos seis años porque todos han aportado de una u otra manera en mi formación a lo largo de mi carrera profesional.

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación se titula "Análisis de ley de licencia por paternidad, en defensa del derecho a la igualdad en la legislación peruana", en el cual abarca la rama del Derecho Laboral, que ha permitido analizar la ley N° 30807, ley de licencia por paternidad, en la cual otorga un permiso remunerado de 10 días a los trabajadores que son padres, sin embargo vemos que dicha modificatoria es insuficiente, pues no permite que el padre le brinde la protección y el amor necesario al recién nacido, ya que esto no ayudaría en la relación padre-hijo. Es por ello que he hecho una comparación de la legislación nacional con la extranjera, y se nota la diferencia, en tanto que la legislación extranjera otorga más días de licencia, que la de nuestro país. Para analizar el plazo de la licencia por paternidad y el derecho a la igualdad, se realizó una severa investigación sobre la paternidad, en la cual abarcan varios factores, con la finalidad de ver si existe una desigualdad.

## **PALABRAS CLAVE**

Derecho, igualdad, licencia, paternidad

## **ABSTRACT**

This research work is titled "Analysis of the paternity leave law, in defense of the right to equality in Peruvian legislation", which includes the branch of Labor Law, which has allowed the analysis of Law No. 30807, law paternity leave, which grants paid 10-day leave to workers who are parents, however we see that this amendment is insufficient, since it does not allow the father to provide the necessary protection and love to the newborn, since that this would not help in the parent-child relationship. That is why I made a comparison of national legislation with foreign legislation, and the difference is noticeable, while foreign legislation grants more days of leave than that of our country. In order to analyze the term of paternity leave and the right to equality, a severe investigation was carried out on paternity, which covered various factors, in order to see if there is an inequality.

## **KEYWORDS**

Law, equality, license, paternity

## INDICE

I	INTRODUCCION.....	9
1.1	Realidad problemática .....	10
1.1.1	Internacional.....	10
1.1.2	Nacional .....	11
1.1.3	Local.....	12
1.2	Antecedentes de estudio.....	13
1.2.1	Internacionales .....	13
1.2.2	Nacionales.....	16
1.2.3	Locales .....	17
1.3	Teorías relacionadas al tema .....	19
1.3.1	Doctrina .....	19
1.3.2	Legislación .....	42
1.3.3	Jurisprudencia .....	56
1.4	Formulación del problema.....	57
1.5	Justificación e importancia del estudio .....	58
1.6	Objetivos.....	58
1.6.1	Objetivo general .....	58
1.6.2	Objetivos específicos.....	58
II	MATERIAL Y METODO.....	59
2.1	Tipo y Diseño de Investigación.....	59
2.1.1	Tipo .....	59
2.1.2	Diseño .....	59
2.2	Población y muestra.....	59
2.2.1	Población.....	59
2.2.2	Muestra .....	60
2.3	Variables, Operacionalización.....	60
2.3.1	Variable Independiente .....	60
2.3.2	Variable Dependiente .....	60
2.3.3	Operacionalización .....	61
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	62
2.5	Procedimientos de análisis de datos.....	62
2.6	Criterios éticos.....	63
2.7	Criterios de Rigor Científicos.....	63
III	RESULTADOS .....	64

3.1	Resultados en tablas y figuras .....	64
3.2	Discusión de Resultados.....	66
3.3	Aporte practico (propuesta).....	67
IV	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	73
4.1	Conclusiones .....	73
4.2	Recomendaciones .....	74
4.3	Referencias.....	74
4.4	ANEXOS.....	79
4.4.1.	ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	79
4.4.2.	ANEXO 02: LEY N° 30807 .....	82

## I INTRODUCCION

En la actualidad la familia es uno de los puntos más prestigiosos y además eficaces de una sociedad. Como lo señala el autor Pérez (2003) la familia forma el primer pilar de socialización para la persona, es ahí donde radica la calidad en la búsqueda de mecanismos adecuados que coadyuven no solo a su progreso, sino también al fortalecimiento de la misma.

En el compendio jurídico desde el 20 de setiembre del 2009 ha creído conveniente la incorporación de la norma de licencia por paternidad, la cual desde dicha ha venido sufriendo una serie de modificaciones. Esta ley tiene por objetivo instaurar el derecho del trabajador tanto de la prontitud pública como privada, sin que importe de la política laboral al que pertenece, incluyéndose además el personal de las fuerzas armadas y la Policía Nacional de Perú, claro está que estas últimas en avenencia con sus normas especiales; esta ley detalla una licencia por paternidad, la cual es remunerada, en todo los supuesto en los que la cónyuge del trabajador o conviviente, con la único propósito de sembrar y vigorizar el avance integral de la familia.

Con la ley anterior (Ley N° 29409) el contratante estaba en el compromiso de otorgar un descanso por paternidad al padre trabajador por el plazo de diez días (entendiéndose que estos días eran hábiles y además consecutivos), la cual se conmuta desde que el padre trabajador señale la fecha, la misma debe estar abarcada durante la fecha del nacimiento del menor y la fecha en la que la madre o el hijo sean autorizados para el alta; dándose comunicación previa al patrón, con una anticipación menor de 15 días respecto a la posible fecha de parto con la nueva ley lo que se busco es una implementación en cuanto al periodo de descanso, se indaga la inscripción del individuo trabajador a la familia, incrustándolo como partícipe de la responsabilidad de la morada, el cual es dispositivo esencial para el mejora del menor (la Ley N° 30807 realizó un incremento en los días libres así como en casos excepcionales).

## **1.1 Realidad problemática**

### **1.1.1 Internacional**

El autor Martínez (2016) señala que en la legislación española, aunque se han presentado avances en las últimas décadas durante el período de descanso o licencia de paternidad, es recientemente que la tan esperada igualdad entre los dos miembros de la familia, y no hacer una distinción en el que la madre debe descansar más porque está dando a luz, pero porque más allá de este objetivo, debe analizarse que el padre tiene una responsabilidad importante en el progreso y cuidado del niño y la familia, especialmente en los primeros días de nacimiento. Es así; el uno de marzo de 2019, el Consejo de Ministros decretó la extensión de la licencia de paternidad de cinco a ocho semanas, que ingresó en vigor el uno de abril pasado.

Estos cambios son el resultado del hecho de que los legisladores han tomado conciencia de la importancia del principio del bienestar y el elemento familiar, y más aún del beneficio superior del niño, que debe protegerse y garantizarse. Su seguridad ante todos los demás derechos, como sería en este caso, el trabajo, para que todas las entidades cumplan estos plazos obligatorios, sin poder constituir recortes o descuentos en compensación por otras características similares.

Del mismo modo, en la legislación española, podemos apreciar eso; Las primeras dos semanas de licencia deben disfrutarse continuamente después del parto. Las seis semanas restantes pueden tener placer y ejercicio ininterrumpidos desde el final del descanso obligatorio después del parto, o hasta que el niño tenga doce meses. Entender que este permiso de paternidad se paga al 100% tampoco será transferible; por lo tanto, si no lo disfruta el padre, no se puede transferir a la madre.

Cosa diferente es lo que sucede en las Uniones Europeas donde las licencias por paternidad son reconocidas como un derecho de los padres, un derecho que el estado reconoce e incluso protege, pero lo que sucede aquí es que los padres en un porcentaje elevado no toman la totalidad

estas licencias, y el legislador europeo ha considerado a estos como derechos optativos, porque el padre puede renegociarlo con la empresa si así lo desea.

### **1.1.2 Nacional**

El 5 de junio de 2018, la licencia de paternidad se ensanchó de 4 a 10 días a través de la Ley 30807, que modificó la Ley 290409, la ley que otorga el derecho a los trabajadores de ambas entidades y privado La extensión del plazo antes mencionado por la ley antes mencionada, por lo tanto, representaría un interés por parte del Estado peruano para facilitar que todos los trabajadores que son padres sean activos en la responsabilidad y el desarrollo de la familia.

Pero este aumento, que sin duda fue más del 100% de lo que se otorgó anteriormente, resulta de un impacto mínimo en la sociedad, si consideramos que la licencia de la compañía ya se extendió de hace 90 a 98 días en la maternidad, en este sentido deberíamos comprender que no solo la fase de autorización de maternidad es más largo sino también su duración (la extensión de la licencia de paternidad solo duró 6 días; mientras que en los casos de maternidad esto se extendió por 8 días adicionales); Si la diferencia es solo de dos días, entonces esta diferenciación indica que la percepción actual de los roles de género y la posición del estado sobre las mujeres es que las mujeres son consideradas las primordiales responsables de la actividad de género. y por desarrollo familiar, de modo que el hombre sea designado como auxiliar en esta etapa, como algunos autores señalan como complementarios.

Si bien la perspectiva habitual de las funciones de género bien conocidos es un problema sociocultural, pueden modelarse o modificarse en cierta medida a través de la legislación, por lo que debe considerarse como una responsabilidad mínima del estado no proteger a través de sus regulaciones legales ideologías basadas en razones discriminatorias; por

lo tanto, si este fuera el caso, se vería comprometido el derecho a la igualdad y la no diferencia de las personas.

Muro y Messinas (2006) señalan que el permiso de paternidad no solo debe verse como un desperdicio de dinero y trabajo para la empresa o entidad donde trabaja el trabajador; pero también deben tenerse en cuenta los principios fundamentales, como el beneficio superior del niño, la de la familia, el derecho a la igualdad, los derechos que actualmente están inmersos y son inaplicables para los padres. También debemos tener en cuenta que el papel del padre en la inicial etapa de la vida de un niño no es solo ayudar a la madre embarazada, sino también brindarle al niño amor y afecto que serán esenciales en este desarrollo etapa infantil.

### **1.1.3 Local**

Dentro del perímetro local se ha podido apreciar que se implica lo señalado por la ley precitada, pero según un reporte periodístico del radio programas del Perú (RPP), tras un informe del abogado Iván Pérez, se ha determinado que ha casi un año de la promulgación de esta ley se verifico que existe en un 90% un desconocimiento por parte de los padres de este beneficio. Es así que este derecho más allá de defender los bienes jurídicos, interés superior del niño y a la no discriminación, debe ser publicitado por parte del gobierno y de los centros públicos y privados de manera obligatoria. Lo que se busca es conseguir una igualdad de derechos, pues en lo que se debe pensar aquí es el interés del menor.

La figura maternal en el desarrollo de un menor (aspecto subjetivo del menor, como desarrollo físico), es tan importante como la de su padre, es por ello que, en base al interés superior del menor, las entidades deben considerar estos derechos. Lamentablemente en la sociedad lambayecana contamos con un alto índice de precariedad o informalidad en los trabajos, entonces el estado no puede exigir que las empresas brinden este requisito a sus empleadores, porque los mismos muchas veces ni siquiera se encuentran en planilla. Esto agrava aún más la situación de licencias por paternidad en nuestra realidad, es por ello que

el estado debe tener políticas de formalización de las empresas, pues solo así se podrán imponer el cumplimiento de estos derechos de manera plena.

## **1.2 Antecedentes de estudio**

### **1.2.1 Internacionales**

Millán (2016) en su tesis "Permiso de paternidad", que fue preparado como su trabajo final de pregrado para ganar el título profesional de Abogado, por la Universidad Jaume de España, sobre el tema en cuestión; La Ley Orgánica 3/2007, promulgada el 22 de marzo, que buscaba la igualdad entre hombres y mujeres, en el artículo cuarenta y cuatro promueve principalmente el papel de ambos padres en el desarrollo armonioso de la familia, especialmente las familias donde ambos padres trabajan, en ese sentido. Esta norma no hace una distinción de género para evitar cualquier tipo de discriminación. Esta sección normativa se creó con el objetivo de lograr una promoción adecuada de la suposición igualitaria, independientemente de si es hombre o mujer, en el ámbito de la igualdad no solo personal, sino también en el entorno familiar y, por supuesto, en el trabajo. En cuanto a los días de descanso que el mismo autor debe otorgar, en su investigación, deben ser veinte días en los casos de familias numerosas o cuando el menor nace con algún tipo de enfermedad que impide su correcto desarrollo.

Ferrer (2018) en su artículo científico titulado "Permiso de paternidad en el sistema legal colombiano analizado desde la perspectiva de los principios", artículo preparado por la Universidad Católica de Colombia, sobre el tema en cuestión, declara que; los derechos de paternidad y maternidad son derechos de interés, que el constituyente consideró concisamente al crear el plexo de los derechos constitucionales; En este sentido, dentro de estos derechos se encuentran los principios del beneficio sumo del niño, la alianza familiar, la no discriminación. En este sentido, esta situación motivó la creación de la Ley 755 de 2002, cuyo nombre era Maria Law, donde el cuerpo legislativo modificó el art. 236 del

Código del Trabajo de Colombia para incorporar al esquema de protección del asentimiento de maternidad una licencia de paternidad remunerada, que respete los derechos y garantías de la jerarquía constitucional de los menores.

Espinoza (2011), en su tesis titulada "Análisis del permiso y subsidio de paternidad", la investigación presentada antes de obtener el título de Abogado por la Universidad Técnica de Cotopaxi, sobre el tema en particular, define el siguiente; Cuando una empresa, particularmente en el sector privado, le otorga al trabajador un subsidio de paternidad, está causando una pérdida material, estructural y laboral; pero también se especifica que la cercanía que un padre debe tener con su hijo recién nacido es sumamente necesaria para fortalecer los lazos familiares, motivando elocuentemente en su salud y mejora, así como en su desarrollo a nivel emocional.

Restrepo (2015), en su investigación jurídico "análisis de la licencia por paternidad en Colombia: perspectiva jurídico social", el cual fue publicado por la Universidad de San Buena Aventura- Cali, sobre el tema en debate precisa que en Colombia hasta la fecha no se ha logrado una consolidación total de la licencia por paternidad, pues la misma no es considerada como un derecho, sino como una obligación impuesta a las empresas para que los padres gocen de algunos días libres. Pero, ya desde la ley maría se otorga este derecho a los padres al goce de una licencia por paternidad, la cual es remunerada por 8 días, reconociéndose este derecho a través de la ley N° 755 del año 2002. El goce del derecho al descanso remunerado por el nacimiento de uno de los hijos, está ayudando al desarrollo social colombiano y está permitiendo no solo la igualdad del trato, sino incluso poder lograr un cambio en los patrones sociales establecidos. Pero este derecho no solo ha significado avances, sino que se han dado también desperfectos desde la aplicación de la misma, pues el mismo se ve afectado cuando las condiciones laborales son precarias, o informales y dependerá en todo caso de la estabilidad laboral del padre para poder acceder a este derecho.

Cruz (2019), en su tesis de grado “tensiones emergentes de la licencia por paternidad en Colombia” la cual fue un requerimiento para la adquisición de la calidad académica de Abogado, por la Universidad Externado de Colombia, sobre el tema bajo análisis precisa que, anteriormente el rol de los varones y mujeres se ha encontrado señalado por estereotipos o completos sociales y culturales que han influenciado a la separación de funciones sociales, siendo así que, las mujeres ejecutaban la función de proteger y los varones la función de ser fuente de proporción y autoridad en el hogar. Sin embargo, dicha jerarquía de roles se ha modificado con el transcurso del tiempo, lo que ha generado que haya mejores relaciones sociales y culturales entre ambos sujetos, pero a pesar de un significativo desarrollo, aún se está luchando por hacer prevalecer de manera igualitaria los derechos.

Fiore (2014), en su tesis denominada “licencia por paternidad en el derecho laboral Argentino”, para la alcanzar del título de Abogada, por la Universidad Abierta Interamericana, sobre el tema en cuestión detalla que, en determinados lugares o países en que el varón cuenta con el beneficio de la paternidad es el continente europeo, es allí donde los derechos laborales están ligados al nacimiento de un hijo o permisos por paternidad y se hacen respetar a cabalidad, es por ello que un 65 % de los padres esos derechos son ejercidos por los varones, esto porque es un beneficio facultativo.

Espinoza (2011), en su investigación “análisis de la licencia y subsidio por paternidad”, la cual fue realizada para la adquirir el grado académico de Abogado de la república de Ecuador, sobre el tema precisa que, el otorgar el beneficio de paternidad a un individuo que labora en determinado centro, a simple vista es posible que traiga problemas estructurales, laborales y económicos, la concatenación entre hijo y padre, desde el alumbramiento del niño y durante su crecimiento, determina un crecimiento favorable para el niño en diferentes facetas.

### 1.2.2 Nacionales

Azabache y Barboza (2017) en su investigación "el término paternidad e igualdad se dejan como un derecho fundamental", para lograr el título profesional de abogado en la Universidad Nacional de Trujillo, sobre el tema particular que detalla que; Las luchas por las que lucharon las mujeres sirvieron de base para el cambio trascendental en la existencia de los sujetos, de modo que el modelo cultural de la hegemonía del poder masculino se minimizó en el aspecto de las tareas diarias, como cuidar a la familia, un hecho que antes era impensable en la sociedad. Así es como, en la constitución de la familia, el hombre ha asumido un papel más importante, con el objetivo no solo de apoyar sino de ser una parte activa de su desarrollo adecuado.

Carbajal (2018) en su tesis "Desigualdad entre los términos de licencia de maternidad y paternidad: una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género a través de la ley", investigación para alcanzar su segunda especialidad en derecho laboral y seguridad social, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, sobre el tema particular establece que; el período actual de la llamada licencia de paternidad no permite que los padres que trabajan estén en la primera fase del crecimiento de sus hijos, por lo que el tiempo que la norma decreta en Perú es un momento minúsculo que no solo lesiona el derecho a la igualdad pero también en beneficio del niño y la defensa constitucional de la familia, de la misma manera según la ley peruana, las licencias otorgan a la madre el papel de garantizar la salud o el cuidado del niño y, por lo tanto, están siendo discriminadas sobre la base de en el sexo, porque la atribución familiar en relación con las tradiciones de los roles sexuales es una idea que ya no corresponde al presente y, por lo tanto, no tiene una base científica más allá de la tradición.

Giesecke (2018), en su investigación titulada "Permiso de maternidad y paternidad en Perú: enfoque desde los principios del análisis de impacto familiar y el enfoque de género", investigación difundida por la Pontificia

Universidad Católica del Perú sobre el tema en particular afirma que; La licencia de maternidad y paternidad en el entorno peruano tiene ciertas limitaciones y brechas legales, además de violar principios básicos como el "análisis de impacto familiar y el enfoque de género". Aunque un estado debe garantizar la existencia correcta entre el vínculo entre un recién nacido y sus padres, esto debe hacerse de manera equitativa, es decir, tanto por la madre como por el padre, porque debe proporcionar las aptitudes, valores, estigmas y valores mínimos afecto que él mismo exige para su correcto desarrollo psicomotor.

Pacheco (2002) en su artículo jurídico "el permiso paternal: derecho pendiente en el Perú", investigación que fue realizada y publicada en la revista Pirhua, repositorio de la Universidad Nacional de Piura, sobre el argumento en materia puntualiza que, el derecho protegido en las figuras jurídicas anteriormente señaladas, dentro de las leyes laborales, salud, eran beneficios muy ligados a las madres que laboraban en determinados centros de trabajo, luego de manera concatenada se evidencia que el hijo cuenta con el derecho a contar con el apoyo de su padre y este es como derecho fundamental, siendo que el varón y la mujer son parte escancia de la familia y motivar su crecimiento, es por ello que, el permiso de maternidad también es un benéfico parental, por lo que, es un derecho inherente tanto al varón y a la mujer.

### **1.2.3 Locales**

Fiestas y Salazar (2019) en su indagación de grado titulada "deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad para los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo" para obtener el título de Abogadas en derecho, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en particular refieren; el derecho de igualdad, se visto este como un principio o derecho es cierto que comporta para cualquier ordenamiento jurídico en el Mundo una estructura base en todo estado, lo cual le permite al mismo una debida organización tanto a un nivel democrático como social, esto debido a que implica hasta cierto punto una

equiparación en los derechos fundamentales de las personas. Pero esta confrontación no asigna estrictamente que todos los individuos ostenten los mismos derechos y obligaciones, sino que deben respetarse todas las circunstancias especiales que tengan como fundamento un trato desigual, con lo cual se estaría evitando limitar un derecho de forma irracional y sin justicia.

Cisneros (2018) en su indagación “el derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador”, para adquirir el grado de Abogado en derecho por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, informe que; en materia jurídica la forma más eficiente de ponderar dos derechos, es si se considera imparcialmente aspectos que estén contrastados de una materia o la proporción entre dos supuestos, cuando se habla de ponderación siempre estarán en juego razones, intereses o bienes, derechos o principios en lucha y cada una tendrá una serie de posiciones a favor y en contra con ese derecho que se quiere hacer prevalecer; en tal sentido se debe considerar aquellos elementos que deben de prevalecer frente a los otros, por ser estos de mayor preeminencia e importancia para el impulso de la persona, en tal sentido si en este caso se encuentran en disputa el derecho del beneficio suma de niño y la unión familiar en contraposición al poder de dirección de una empresa debe ganar sin mayor duda el primero; tal es así que en cuanto a las licencias entre hombres y mujeres cuando esta última haya tenido un hijo deben ser diferentes pero no tan desproporcionales debido que es esencial la ayuda que presta un esposo para el bienestar y progreso del menor y la madre.

Saldarriaga (2016) en su indagación jurídica “estudios del rol paterno en la familia e implicancias en el desarrollo de los hijos desde el personalismo”, para alcanzar la categoría de Abogado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, señala que, la presencia que un padre debe tener en el desarrollo familiar debe ser plena, real y tangible (la cual debe darse desde sus primeras etapas de vida no solo con cuidados al menor sino también apoyando a la parturienta), en probidad a la responsabilidad

de amor conyugal, ayuda de una manera significativa en el crecimiento de los menores, en función que entorno amoroso, la pasión y dedicación, como herramienta de convivencia entre sujetos. De esta forma se brinda una ayuda afectiva que necesitan los hijos para crecer en un ambiente adecuado.

Medina (2018) en su tesis señalada “la modificatoria del artículo 2 de la ley 30367 para aumentar la ampliación de licencia por maternidad en el caso de partos múltiples”, para adquirir el grado de Abogada, por la Universidad Señor de Sipan, sobre el tema refiere que; luego de hacer un análisis de la figura actual de la aprobación de maternidad por parto compuesto, se logra contrastar que la ley aún tiene lagunas jurídicas, en relación a brindar un idónea protección a la salud de la madre y su hijo, tal y como los que se presencian en la ley 29409, sobre licencia por paternidad ya que no se ha tenido en cuenta que el apoyo que brinda el padre en los iniciales meses de vida del niño es de valiosa categoría, apoyo que no se debe prestar solo por 10 días.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Doctrina**

##### **Protección de la Maternidad en el Trabajo**

La defensa de la gestación en el centro de labores ha sido una de las inquietudes de la OIT y las leyes nacionales, ya que la intervención de las mujeres en el contorno laboral acrecienta cada día, lo que acompaña el hecho de que estas mujeres pueden quedar embarazadas y el proceso biológico del embarazo y el nacimiento del niño causa efectos legales que la ley no puede dejar de regular.

En Perú y otros estados, se ha adoptado una legislación protectora sobre la gestación en el trabajo para resguardar la salud de la madre trabajadora y su recién nacido o hijo concebido; asegurando la preservación de su trabajo y facilitando la continuación de su trabajo en el lugar de trabajo.

Estas medidas de protección buscan ahorrar energía a las mujeres para que su trabajo como trabajadoras o madres no se vea afectado.

La autora, Paraguayan Freshness (1986), explica el final de los estándares de protección de la maternidad en los siguientes términos: "apuntan fundamentalmente a preservar en su integridad las fuerzas vitales de las trabajadoras, para facilitar el cumplimiento normal de esta función y la paternidad posterior y cuidado de niños a una edad temprana"

Desde su fundación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo se ha interesado por las madres trabajadoras, por lo que una de las primeras reglas que adoptó fue el Convenio núm. 3 sobre amparo de la maternidad, que fue examinado en 1932 para dar Convenio no. 103 sobre defensa de la maternidad y recomendación 95 sobre defensa de la maternidad.

El Convenio núm. 158 de la OIT, en relación la culminación de la reciprocidad laboral de 1982; no aprobado o ratificado por Perú en el Artículo 5 (d), considera el embarazo como uno de los motivos de un principio justificado para la terminación del empleo.

La preocupación de la OIT con la madre trabajadora es permanente, por lo que, en la 87ª , celebrada en junio de 1999, se acordó establecer la Comisión de Protección de la Maternidad, y también acordó inscribirse en la agenda de la conferencia. Junio de 2000, tema de la "Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 103)" y el encargo de protección de la gestación 1952 (núm. 95), con intenciones a adoptar un acuerdo y una representación.

En la 88ª reunión de la Conferencia del Trabajo, se aprobó el Convenio núm. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad; El mismo fue aceptado en Perú a través de la Resolución Legislativa 30312, publicada en el Diario Oficial del Perú el 22 de marzo de 2015.

## **El Derecho Al Descanso Pre y Postnatal**

En el contexto de la protección de la maternidad en el trabajo, se anunció la Ley N ° 26644, que especificaba en el primer párrafo del Artículo 1 que los períodos de descanso prenatal y posnatal durarían 45 días cada uno, que puede ser parcial o totalmente diferido y acopiado por decisión de la madre embarazada; decisión de ser informada al empleador al menos dos meses antes de la posible fecha de entrega.

A través, de la Ley N ° 30367, divulgada el 25 de noviembre de 2015, este período se extendió, estableciendo que es el derecho de las mujeres embarazadas disfrutar de cuarenta y nueve días de reposo prenatal y cuarenta y nueve días de reposo posnatal (modificación introducida por el Artículo 2). 30367).

La regulación específica que el derecho de la empleada a descansar como resultado del proceso biológico del embarazo le permite disfrutar de 98 días calendario repartidos en un período de 49 días prenatales y un período de 49 días postnatales (Artículo 2 del Decreto Supremo no. 005 - 20111-TR, reformado por DS 002-2016-TR).

Para hacer uso del reposo prenatal, la persona embarazada debe presentar al empleador el oportuno documento de incapacidad laboral temporal (CITT) por maternidad emitido por EsSalud, o en ausencia de un certificado médico que indique la fecha posible del parto. contenido en el formato regulado por la Facultad de Medicina del Perú o en la receta para el uso idóneo del experto médico que expresa la atestación (primer párrafo del párrafo 41) del Artículo 4 del DS no. 005-2011-TR.

Presentado como el certificado indicado anteriormente, la trabajadora embarazada será enviada a disfrutar del reposo prenatal a partir de 49 días calendario antes de la fecha realizable del parto, a menos que haya optado por posponer parte o la totalidad del resto, en cuyo caso el resto Se entenderá que la atención prenatal se refiere a los días no diferidos del Artículo 4 de DS 005-2011-TR, modificado por DS 002-2016-TR.

En caso de aplazamiento del descanso prenatal, el empleador debe ser informado de esta decisión, junto con el informe médico que indique que el retardo del reposo no perturbará a la mujer embarazada o al concebido de ninguna manera, el primer párrafo del artículo 2 de Ley N°. 26644.

Si el accionante opta por posponer, total o parcialmente, el placer del descanso prenatal, la cantidad de días diferidos se acumulará en el período posnatal. Con este fin, debe comunicar su decisión por escrito al empleador a más tardar 02 meses antes del momento posible del alumbramiento, mostrando la cantidad de días de reposo prenatal que apetece acopiar durante el etapa de reposo posnatal y acompañando el informe médico correspondiente certificando que la prórroga del reposo prenatal por ese número de días no afligirá de ninguna manera a la trabajadora embarazada o concebida y puede variar para la salud de la mujer embarazada o la concebida debido a una contingencia imprevista (párrafo 5.1 primer párrafo) Artículo 5 del DS 005-2011- TR.

La decisión del empleado de posponer el descanso prenatal no demanda la aprobación del empleador; por lo tanto, la prórroga surte efecto al recibir el documento de comunicación (segundo párrafo del párrafo 5.1.) del Artículo 5 del Decreto Supremo no. 005-2011-TR.

El aplazamiento del alivio prenatal no faculta a una mujer embarazada a modificar o inhibirse de realizar sus tareas frecuentes a menos que esté de acuerdo con su empleador (segundo párrafo del artículo 2 de la Ley N ° 26644). Sin perjuicio del párrafo anterior, el empleador deberá asignar al trabajador un trabajo que no comprometa su salud y / o el progreso corriente del embrión y el feto en el período de embarazo, sin inquietar los derechos laborales (párrafo 5.2.) 5 de DS no 005-2011-TR.

Si hay un avance del nacimiento en relación con la fecha probable de nacimiento establecida para el comienzo del reposo prenatal, los días de anticipación se acopiarán en el reposo posnatal. Si la entrega se produce después de la posible fecha probable de entrega, los días de retraso

deben considerarse como descanso médico por incapacidad estacional para el trabajo, que será remunerado (artículo 3 de la Ley 26644, enmendada por el único artículo de la ley No. 27402).

### **Derecho a Mayor descanso por Nacimiento de Niños con Discapacidad**

Mediante la Ley N ° 29992, el párrafo se modifica para incorporar la Ley 27606 de la Ley N ° 26644, que indica que la extensión de treinta días del descanso posnatal continuaría en el asunto del nacimiento de niños con discapacidades; en consecuencia, en tales casos, el período de descanso posnatal se extendería a 79 días (modificación introducida por el Artículo 1 de la Ley 29992).

De acuerdo con el Artículo 2 del Reglamento N ° 29922, admitido por el Decreto Supremo N ° 001-2015-TR, un niño con discapacidad se considera "alguien que tiene una o más discapacidades físicas, visuales, mentales o intelectuales de carácter pero que se evidencian o se prevén prudentemente al nacer o más tarde; por lo que, puede verse perjudicado por la interacción con otras paredes de actitud y ambientales, evitando que ejerza sus derechos y su inserción repleta y segura en la sociedad en igualdad de circunstancias con los demás. Esta disposición se justifica por las necesidades de atención especial que se requieren para un recién nacido que padece las discapacidades mencionadas en el párrafo anterior, que debe estar acreditado por un certificado médico de discapacidad expuesto por los ministerios de salud, defensa o interior, o por un seguro salud social Para las madres trabajadoras que tienen un seguro proporcionado por un profesional de la salud (EPS), el certificado de discapacidad será validado por el seguro social de salud (EsSalud).

### **Derecho al Permiso por Lactancia**

El derecho de la madre trabajadora a amamantar se ha mantenido en nuestro país durante más de 76 años, en la Ley N ° 26513, publicada en

el periódico oficial de Perú el 28 de mayo de 1995. Derogo expresamente la Ley N ° 2851.

Con la derogación de la Ley 2851, el permiso de lactancia no tenía base legal para respaldarlo y los empleadores lo negaron, excepto en casos excepcionales donde algunos empleadores lo otorgaron, no como un derecho, sino como un gesto de consideración de la compañía para ciertos trabajadores. Posteriormente, a través de la Ley N ° 27240, la ley que confiere permiso para amamantar, anunciada en el periódico oficial El Peruano el 23 de diciembre de 1999, se restableció el derecho de la madre trabajadora a una hora de licencia de lactación hasta que su hijo tenga un 01 de edad. De conformidad con las disposiciones de la Ley N ° 27403, la ley que especifica el alcance de la autorización de lactancia materna, anunciado en el periódico oficial de Perú el 20 de enero de 2001, se considera que los permisos de estudio se han trabajado efectivamente para todos los fines incluido el disfrute de la remuneración correspondiente; por lo tanto, no se puede descontar de ningún tipo.

La Ley N ° 27240 fue modificada por las Leyes N ° 27591 y 28731, publicadas el 13 de diciembre de 2001 y el 13 de mayo de 2006, respectivamente, que abren la posibilidad de que el período de lactancia pueda dividirse en dos tiempos iguales; así como el horario durante el cual fue desarrollado fue acordado por el empleador y la madre trabajadora. Del mismo modo, se ha establecido expresamente que este derecho no puede estar sujeto a compensación o sustitución por otro beneficio, lo que le da el carácter de un derecho no disponible e inalienable.

### **Licencia por Paternidad (Inicios de este derecho)**

Al comienzo de la licencia de paternidad, se tiene en cuenta que un trabajador sujeto a una actividad pública o privada que trabaja o también pertenece a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional de Perú, ejerce el derecho de otorgarle 10 días calendario. Al trabajador se le paga el

descanso en caso de nacimiento de su pareja, esposa o compañero de trabajo, considerado permiso de paternidad.

El comienzo de este permiso se brinda como una oportunidad ofrecida al trabajador en relación con el nacimiento de su hijo, porque actualmente la única persona que se considera para tales derechos de nacimiento es la madre, porque se tiene en cuenta que el resto no son días hábiles, tal como se aplica el día del trabajador, ya que el período de licencia corresponde a los días hábiles inmediatos.

Para esto, es necesario que el trabajador de comunicación con aproximadamente 5 días calendario, en el que pone en probabilidad la fecha en que se puede realizar la entrega, sin embargo, nos permita comprender que es un derecho definido como irrevocable.

Con respecto a la fecha en que lo tienen, el trabajador debe tener en cuenta que el comienzo de la fecha debe establecerse al nacer un hijo; Por otro lado, se puede considerar que puede estar sujeto a la data en que, si la mamá se le otorga el alta, lo que debe estar justificado por el centro médico respectivo, puede ser el tercer día o la víspera de la fecha de nacimiento, acreditada con el certificado médico y debe estar firmado por un profesional de secundaria peruano.

En el lugar de que, la muerte de la madre ocurra en el transcurso, o después del parto, el padre debe tener los beneficios de una licencia para disfrutar, en relación con la recolección de licencias, porque lo que busca es generar la protección del vínculo familiar y el bienestar del recién nacido.

Según lo establecido por el solicitante que hace uso de la licencia de paternidad, esa persona ejerce el derecho de licencia pendiente, es decir, después del día en que vence la licencia de paternidad, usted puede tener derecho a ejercer sus vacaciones posteriormente. El deseo de aprovechar las vacaciones es que deben ser comunicadas por el mismo empleador, con aviso previo de aproximadamente veinticinco días, de acuerdo con la

fecha calendario en la que se tiene en cuenta la probabilidad de nacimiento de la mujer.

### **El bienestar del nacido y su relación con la Licencia por Paternidad**

Dentro de la aplicación del tiempo de la licencia, serán aproximadamente 20 días calendario consecuentes debido a nacimientos múltiples y prematuros, por nacimiento donde el niño nació con una enfermedad congénita o que en el corto o mediano plazo puede terminar con su vida; En tales casos, el período de descanso se extenderá a 30 días, por lo que, por supuesto, debe tener una justificación médica para respaldar este hecho.

Como está bien establecido por la Ley N ° 30807, que establece que esta licencia se puede extender por aproximadamente 4 a 10 días, sin embargo, está justificado que el 53% de las personas en Perú no lleguen. Es necesario conocer la norma. Por esta razón, su derecho reconocido por la ley no es muy valioso.

Sin embargo, esta medida admite que puedo extender la licencia por hasta 30 días para casos exclusivos, como el nacimiento prematuro del niño, o también cuando el recién nacido tiene enfermedades congénitas, estoy en peligro de muerte antes o después de un período razonable después del nacimiento.

Si la muerte de la madre ocurre durante o mientras se toma en consideración el parto, la trabajadora debe estar de permiso dentro de los tres meses, es decir, él o ella trabaja durante 90 días.

A pesar de lo analizado, se tiene en cuenta que existen organizaciones que contribuyen al cumplimiento y la aplicación de la licencia de paternidad actuando positivamente en relación con los trabajadores, sin embargo, existe una discrepancia por parte de las empresas en función de la licencia de sus empleados especialmente en la difusión de los beneficios que se detalla que es importante tener en cuenta que estos derechos se promueven para contribuir a la inclusión y la imparcialidad de los grupos, reduciendo la brecha en la discriminación en el lugar de trabajo

con respecto a la concesión de una licencia a la madre y al padre del recién nacido, Es por eso que buscan compartir las mismas responsabilidades y tiempo con sus hijos, madres y padres, desde el primer día del nacimiento del niño.

Es de destacar que, de acuerdo con las disposiciones de la Ley N ° 30807, promovido hace una década y vigente durante cuatro días como un intervalo para el padre. Se considera que, en esta norma, la investigación en una investigación analizada debe tener acceso a este derecho al 62% de los participantes, sin embargo, es posible aclarar que hay progreso en el correcto cumplimiento de la legislación del sector empresarial.

En la misma línea, es de destacar que el 46% del total de trabajadores que recibieron su período de descanso de cuatro días, el 10% de los trabajadores tuvieron licencia de paternidad por un máximo de 10 días, el 14% tuvo un período de 7 días y 7 , 8% tuvo un intervalo de 25 a 20 días; Del mismo modo, se puede ver que el 74% del número total de trabajadores no redujo sus regulaciones predeterminadas, y mucho menos en términos del alcance de sus vacaciones de placer.

Asimismo, se generó que el 85% expresó que su salario no se vio afectado por ningún tipo de descuento, con respecto a la extensión del beneficio, siendo solicitado con una aproximación del 16% en los 10 días regulados.

### **La Licencia por Paternidad y sus alcances Doctrinarios**

La licencia por paternidad es una norma que se ha desnaturalizado de una manera indistinta y además se ve claramente en la misma que la desigualdad o discriminación se ve desde su punto más crítico, por lo tanto, antes supuestos en los que el padre es de vital importancia para poder fortalecer esos lazos de familia y estar con el menor en la etapa, tal vez, más importante de su desarrollo.

Las regulaciones peruanas establecen que el permiso de paternidad tiene la intención de proteger y reconocer varios derechos a los trabajadores; Sin embargo, en situaciones específicas como las analizadas, es posible

hacerse pasar por una persona y esto dificultaría o imposibilitaría su asistencia en el trabajo o rendimiento adecuado.

En el mundo del trabajo, estas situaciones se establecen como suspensiones perfectas o imperfectas del contrato de trabajo, que se convierten en las más conocidas (y frecuentes) que atraviesa un trabajador, como los permisos de trabajo. La licencia consiente al trabajador suspender transitoriamente su obligación de trabajar, manteniendo hasta su reincorporación su derecho a una compensación intangible basada en el mismo período otorgado a la madre por el origen de su hijo o hija.

Por ejemplo, una de estas licencias es una que se otorga cuando nace el hijo de un trabajador. ¿Quién debe entender por qué los empleadores tienen la obligación de dar este período de descanso, incluso si sus procesos se ven afectados por la interrupción del trabajo?

Para ellos, se toman en cuenta las organizaciones, públicas o privadas, que operan con personas y la alineación de una familia se cristianiza en una meta en la vida de sus trabajadores. La protección ofrecida al trabajador que será padre se presenta durante y después del embarazo, de acuerdo con el tiempo permitido y siempre buscando la protección de un hijo o hija, por otro lado, la estabilidad debe tenerse en cuenta en el trabajo y en el trabajo. Impacto económico de la empresa debido a los ingresos para el mantenimiento de su familia.

Ahora se puede entender que las trabajadoras tienen derecho a una autorización de maternidad de aproximadamente 98 días calendario, durante los cuales reciben el 100% de sus ingresos regulares. Por otro lado, sin embargo, muchos trabajadores solo tenían derechos de paternidad durante cuatro días hábiles consecutivos.

Y es que, según lo determinado por la norma, llega a comprender que, dado que constituye una familia objetiva de dos personas (padre y madre), el tiempo de licencia que debe asociarse entre el padre y la madre es consciente de que Ambos buscan la protección y la conexión del trabajador con su hijo.

En consecuencia, se pueden generar muchas respuestas, como la naturaleza de la alimentación directa de la madre con el niño, por ejemplo (lactancia materna); Se tiene en cuenta que el estado peruano ha cambiado la ley para extender el derecho que los trabajadores tienen para permitirles aumentar su presencia durante este período particular de vulnerabilidad y adaptación de sus familias.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 30807, se establece que luego de más de 08 años de vigencia del permiso de paternidad de 04 días hábiles, se complementa un permiso de paternidad extendido, dependiendo de las atmosferas de defensa, siendo los nuevos parámetros del paternidad sea el caso que:

1) Plazo de licencia de paternidad:

La licencia de paternidad aumenta durante 10 días consecutivos. No se sabe si el nacimiento fue natural o en el hogar.

2) Situaciones especiales:

La crianza de los hijos permite que el tiempo cambie si ocurren las siguientes situaciones:

2.1) Nacimiento prematuro o múltiple: 20 días calendario.

2.2) cuando está en riesgo de muerte inminente al nacer o si tiene una enfermedad congénita que les impide desarrollarse bien: descansa durante 30 días.

2.3) Complicaciones consideradas graves en la salud del parto: 30 días calendario.

3) Comienzo del permiso de paternidad:

El trabajador tiene tres momentos para elegir y comunicarse con su empleador para comenzar a calcular su licencia:

3.1) A partir de la fecha de nacimiento.

3.2) A partir de la fecha de alta de la madre o el niño del hospital / clínica.

3.3) 3 días antes de la fecha probable de entrega con certificado médico.

#### 4) Extensión de la licencia de maternidad:

Si la madre, tan pronto como toma la licencia de maternidad, muere en el curso del nacimiento, el padre del recién nacido se beneficiará de la licencia de maternidad.

#### 5) Vacaciones acumuladas:

El trabajador tiene derecho a acumular sus vacaciones pendientes, siempre que se comunique al menos 15 días antes de la fecha probable de entrega.

Sin embargo, de acuerdo con las reflexiones que compra la modificación, se establece que la Ley N ° 30807 busca modificar otra ley en relación con el Reglamento actual, y su aplicación no se limita a la emisión de una nueva regulación. Sin embargo, se consideró necesario promulgar un nuevo Decreto Supremo como el actual Reglamento de la Ley N° 29409, que no regula los nuevos escenarios que la Ley 30807 incluyó licencia de paternidad

Por lo tanto, ni la ley ni los reglamentos establecen cómo el trabajador puede probar que el nacimiento de su hijo es prematuro o que se cae al final, de modo que el permiso se extiende dentro de 10-20 días, según el calendario.

Asimismo, con la normativa vigente, se puede establecer que, de acuerdo con lo anterior, se entiende que se califica como "circunstancias consideradas graves en relación con la salud de la madre", por lo que debe contar con el apoyo del padre y, por lo tanto, más bien con un permiso de paternidad otorgado por la compañía en la que trabaja. En este sentido, debe tenerse en cuenta que el empleador busca que la madre esté con el padre durante el nacimiento del hijo o hija.

Cabe señalar que los trabajadores y los empleadores no tienen una noción clara del estado que la legislatura quería proteger, incluso generando conflictos en la norma misma; Algunos médicos consideran que el parto prematuro es una complicación para la salud materna, y la norma reconoce el parto prematuro 20 días, pero ¿podríamos considerar

una complicación grave en la salud materna para extender la licencia de paternidad en 30 días?

Es necesario establecer un criterio médico y desde la seguridad social para que el permiso de paternidad se otorgue y proteja en estas situaciones contra el acaparamiento de la autorización de paternidad con el permiso de maternidad, donde algunos aspectos deben tenerse en cuenta regulados y otros donde El legislador sobre algunas brechas de salud implementadas en relación con las organizaciones de empleadores.

Lo que se necesita es que el recién nacido esté protegido y la atención que requiere en sus iniciales meses de vida, como en el caso de la licencia de la madre y el padre, donde es necesario considerar si la madre trabajó o no para dar el bebé. Acumulación física de descanso de hasta 98 días.

Por lo tanto, se examina si la aplicación de la regla de descanso de vacaciones es necesaria para otorgarle al padre trabajador el derecho absoluto y así poder disfrutar plenamente de sus vacaciones pendientes de acuerdo con las disposiciones de la ley. La modificación reciente del descanso de vacaciones (disfrute y truncamiento pendientes) se refiere al hecho de que el trabajador puede extender su disfrute a ambos tipos de descanso de vacaciones y bajo una lectura profesional, el empleador puede verse obligado a conceder vacaciones restantes pendientes y truncadas y de acuerdo con el nuevo disfrute establecido en el reglamento (menos de 7 días consecutivos).

Hasta que se produzcan estas aclaraciones, debe tenerse en cuenta que existen organizaciones en las que existen mecanismos de comunicación para que los trabajadores sepan cómo, cuándo y a quién solicitar la licencia de paternidad y el descanso de vacaciones. Por otro lado, estas empresas deben capacitar a sus trabajadores para que puedan conocer este procedimiento para la aprobación de vacaciones y descanso, así como las actividades en las que los trabajadores reciben el apoyo de una licencia futura que interfiere con la ley y las de la familia con descanso físico.

## **Responsabilidad Paternal**

Esta responsabilidad es la que tiene el padre para hacerse cargo también de la familia y no solo para aportar a esta de una manera pecuniaria, sino también afectiva, emocional, para que la unión familiar pueda ser decretada como sólida.

A la responsabilidad paterna e independiente del sexo y de la orientación sexual a dos países; o el padre o la madre no pueden simplemente ser desterrados de la vida de los niños debido a sus preferencias sexuales; Por lo tanto, es arbitrario, discriminatorio e inconstitucional decidir sobre un proceso de posesión de uno de los padres, como negar o restringir o dirigir la visita, sobre la base de "suspensión" o "presunción" de involucrar por la guardería por una familia en una familia tradicional. Con un padre tradicional, no, debe permitirse alguna maniobra para colocar un dilema de no elegir entre ser homosexual u homosexual, resolver un caso basado en hipótesis, suspensiones o prejuicios, afecta la administración de justicia.

### **El interés superior del niño en tratados internacionales ratificados por el Perú**

Dentro del derecho internacional, las disposiciones del principio 2 de la Declaración de los Derechos del Niño, publicada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, cobran relevancia.

El niño disfrutará de amparo, oportunidades y servicios especiales, todos provistos por la norma y otros mecanismos, para que pueda crecer en diferentes facetas de su vida, de manera sana y normal, así como en escenarios de libertad y dignidad. Con este fin, la circunspección primordial que se abordará será en el beneficio privilegiado del niño (Aguilar, 2008, p.227).

La urgencia de ir más allá de una sola afirmación alentará la realización de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDC), afirmada por Perú, es un tratado vinculante de derechos humanos recursos para nuestro país. La CDN proporciona en el Artículo 3, párrafo 1, lo siguiente:

Artículo 3

1. En todas las medidas relacionadas con los niños que adopten las instituciones de gozo público o privado, los tribunales, las autoridades administrativas o los cuerpos legislativos, una circunspección primordial que se abordará será lo mejor para el niño.

El diseño del glosario no es una mera afirmación; Más bien, es, como dijimos, un pacto vinculante de derechos humanos con Perú como país signatario. Por otro lado, debe señalarse que si bien la Convención sobre los Derechos del Niño indica explícitamente el interés suma del niño (en adelante, ISN), ni su contenido ni su alcance están definidos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos de ISN especifica:

Con relación a la defensa de los derechos del niño y la aceptación de medidas para lograrlos, el principio del IDN se basa en "la dignidad de la persona, las peculiaridades de los niños y la necesidad de promover su progreso al máximo". Aprovechando su potencial (CIDH, *Bulacio v. Argentina*, San José: 2003, considerando 134).

Se advierte que ISN se orienta en su felicidad, pero lo más importante es que tiene un resultado vinculante en todas las instituciones estatales y, por supuesto, en la sociedad en general y sin excepción.

Con respecto a esta consecuencia vinculante, también el beneficio suma del niño debe tener prioridad sobre cualquier otra circunspección regla y concluyentemente regir el estudio de los hechos de cada caso específico (Cavallo, 2010, p. 242).

En resumen, lo que se formula con la idea principal o el inicio del beneficio superior del niño es precisamente que la atención del beneficio del niño debe tener prioridad al decidir sobre los problemas que lo afectan. En contexto, este principio solo requiere tener en consideración o considerar al niño como un agente de derecho, que incumben ser admirados, principalmente por los adultos y el gobierno. De hecho, lo más conveniente es abandonar los viejos supuestos y reconocer que los niños son capaces (...) (p. 230).

Al respecto, la CIDH declaró:

Que la locución "interés superior del niño", estipulada en el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño, involucra que el progreso de los niños y el uso absoluto de sus derechos deben considerarse razonamientos dirigentes para el desarrollo de las normas y su aplicación en todas las órdenes relacionadas con la vida del niño (CIDH, Opinión Consultiva OC-17/02, 2002).

En resultado, cuando se señala de ISN, enfrentamos un principio de que en caso de problema de derechos o cualquier otra naturaleza en la que los derechos se visaren afectados.

Por este motivo, su opinión siempre debe tenerse en cuenta en todos los escenarios en que se noten sus derechos. Como se establece en el artículo 12 de la Convención:

1. Los Gobierno que son partes se asegurarán de que el niño esté en ambientes de constituir su propio juicio, el derecho de pronunciar su acuerdo desenvueltamente sobre todos los puntos que le perturben, con la debida respeto de las opiniones del niño, dependiendo de la edad y madurez del niño.

2. Para este fin, el niño poseerá la congruencia de ser atendido, en particular, en cualquier proceso judicial o administrativo que lo lesione, directamente o por medio de un representante o agencia apropiada (...).

En resumen, la CIDH ha instituido que los niños merecen amparo específico. Esta defensa especial de la que hablamos o adoptamos normas diferenciadas para los niños no afecta el principio de igualdad registrado, por ejemplo, en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

"Artículo 24

1. Todo niño tiene derecho, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, situación económica o nacimiento, a las medidas de defensa requeridas por su condición de menor, tanto en su familia como en la sociedad;

Además, la Opinión Consultiva OC-17/02 mencionada anteriormente, de 28 de agosto de 2002 (Serie A No. 17, párrafo 51) establece:

"En la Observación general 17 sobre el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Comité de Derechos Humanos resalto que el Artículo 24.1 de este instrumento otorga el derecho de cada niño, sin discriminación, a las medidas de protección requeridas por su condición de niño, ambos miembros de la familia, así como la sociedad y el Estado".

Que el principio de igualdad establecido en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos no excluye la protección de normas y medidas determinadas con respecto a los niños, que demandan un trato diferente de acuerdo con sus contextos especiales, dicho tratamiento debe estar dirigido a proteger los derechos e intereses de los niños.

Estas medidas especiales de amparo son la consecuencia del reconocimiento de ISN:

Asimismo, debe tenerse en cuenta que, para garantizar, en la medida de lo posible, el beneficio superior del niño, la Convención sobre los Derechos del Niño señala que es necesario "cuidado especial" y el artículo 19 de la Convención Americana establece que deberían acoger "medidas especiales de protección". En ambos temas, la urgencia de tomar estas medidas o cuidados descende del ambiente específico en la que se hallan los niños, teniendo en cuenta sus debilidades o su no experiencia.

Por supuesto, esto se extiende no solo a la acción del poder ejecutivo, sino también a todas las acciones del estado, incluidos sus tribunales:

En los procesos judiciales o administrativos en los que se disipan los derechos del niño, deben observarse los principios y las leyes del íntegro proceso legal. Esto incluye las normas proporcionadas al juez natural (...), doble instancia, presunción de inocencia, refutación y defensa, teniendo en cuenta las peculiaridades derivadas del escenario específico en la que los niños están y están prudentemente diseñados, entre otros asuntos., sobre la injerencia personal de estos procedimientos y las medidas de

auxilio que son esenciales para su desarrollo (Opinión Consultiva OC-17/02 de 28 de agosto de 2002 (Serie A No. 17, Conclusiones).

En resumen, y para los fines del trabajo, la concentración de ISN implica un cambio en la manera acostumbrada de abordar el proceso, específicamente aquellos en los que están involucrados los derechos del niño, como aquellos que generalmente intervienen

En estos casos son los padres o el estado, pero no es en su nombre para ser juzgados, sino por el niño

Hoy, el beneficio sumo de los niños se traduce en una posición centrada en el niño (...), lo que implica que todas sus normas e interpretaciones se construyen y se asientan en el principio del "interés superior de los niños". "(...) Esto implica que cada niño o adolescente debe estar protegido con preferencia sobre cualquier otro asunto involucrado, como los padres, terceros o la dirección pública; Por lo tanto, se dice que el beneficio del menor predomina sobre el interés de los demás. Por lo tanto, puedo decir que el comprendido primordial del interés sumo del niño se cuenta a la defensa y caución de sus derechos fundamentales para promover el libre impulso de la personalidad (López, 2015, p. 56).

Como puede ver, en los tratados internacionales (fundamentalmente los CDC), sigue las necesidades que cada estado tiene para privilegiar al ISN en todos los aspectos. Promover o adoptar mecanismos de defensa que favorezcan el repleto progreso de los niños y sus derechos. Esto no es aceptable como un beneficio, sino como medidas que se ajustan al derecho de igualdad de todo sujeto de derecho. Además, como hemos visto, en caso de conflictos, ISN siempre tendrá el privilegio de:

En la justificación 134, afirma: Este Tribunal ha indicado que los eventos en que las agraviados de lesiones de derechos humanos son niños son particularmente graves. La oportunidad del beneficio preferente del niño debe entenderse como la urgencia de cumplir con todos los derechos inherentes a los menores, lo que impulsa al gobierno y desprende efectos sobre la exegesis de todos los demás derechos de la Convención cuando el caso concierne a menores. Asimismo, el Gobierno debe brindar

especial cuidado a las necesidades y derechos de las supuestas víctimas, considerando su condición de niñas, como mujeres pertenecientes a un sector endeble (Girls Yean y Bosico x República Dominicana, San José: 8 de septiembre de 2005)

### **El interés superior del niño en el Perú**

El artículo 4 de la Carta Magna prevé que "la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente (...)", lo que (como sostuvo el Tribunal Constitucional) implica un reconocimiento implícito del ISN.

En cualquier caso, ISN está explícitamente en el Código de Niños y Adolescentes:

Artículo IX.- El interés superior de niños, niñas y adolescentes.

En cualquier medida relacionada con niños y adolescentes adoptada por el gobierno mediante los poderes del estado, el Servicio de Fiscalía, los gobiernos regionales, los gobiernos locales y sus otras instituciones, así como el ejercicio de la sociedad, se considerarán el Principio. Interés de niños y adolescentes y acatamiento por sus derechos.

Estas disposiciones y los tratados internacionales mencionados anteriormente motivaron al Tribunal Constitucional a pronunciarse sobre las decisiones sobre el contenido y las implicaciones legales del ISN. Así, por muestra, la sentencia del Exp. 3744-2007-PHC se refiere a la naturaleza centrada en el niño del ISN:

La atención que los tribunales deben prestar, como queda claro en el Estándar (artículo 4), tiene que ser especial en el sentido de que un niño o adolescente no es parte del proceso, pero tiene características únicas y particulares en relación con el descanso. Además del efecto del caso, se debe buscar un trato puntual y respeto por sus derechos durante el proceso. Del mismo modo, esta atención debe ser una prioridad, ya que el interés superior de los niños, niñas y adolescentes tiene prioridad sobre la acción del estado en los fallos legales en las que sus derechos primordiales no se ven obligados.

El principio del ISD, de acuerdo con la perspectiva tomada por el Tribunal Constitucional, predomina sobre cualquier otro interés:

En efecto, la obligación específica de proteger los derechos del niño está ligado no solo a las entidades públicas y estatales, sino también a las entidades privadas y a toda la comunidad, de modo que, de cualquier forma, que acojan o actúen para comprometerlos, cuiden de ellos interés superior del niño, que debe colocarse antes que cualquier otro interés. Por lo tanto, es una obligación garantizar la validez de los derechos del niño y la particularidad de sus intereses, lo que resulta en una situación en la que el beneficio suma del niño choca o está en riesgo, lo que sin duda debería preferirse sobre otro interés. Y es que los niños constituyen un conjunto de sujetos de interés prioritario y amparo del gobierno y de toda la comunidad, por lo que las políticas gubernamentales deben prestar cuidado preferencial (base legal No. 13 del fallo en el archivo No. 2079-2009 -HC)

En cuanto a las consecuencias normativas del ISN, el Tribunal Constitucional, como precedente obligatorio, determinado en el Exp. 04058 2012-PA:

En vista de lo anterior, el principio constitucional de resguardar el beneficio preferente de los niños y adolescentes reconoce que los derechos primordiales de los niños y, en última petición, su dignidad, tienen una potencia legal superior, no solo en el instante de la elaboración de normas, sino también en el instante de su exegesis, convirtiéndose así en un principio de realización inevitable para el Estado, la sociedad en su conjunto y la familia misma (...).

En un precedente específico, el Tribunal Constitucional dilucidó las normas procesales que favorecen la elaboración del ISN. Este fue el caso en que la mamá del solicitante no compareció a tiempo para la audiencia única y, en ausencia de ambas partes, el Tribunal, de conformidad con las normas de CPC sobre la ausencia de ambas partes en la audiencia, dio el caso ha sido finalizado y ha ordenado su presentación. En ese caso, se estableció que el demandante, al no encontrar que en realidad era una

demora, requirió una reprogramación de la audiencia añadiendo evidencia que demostrara que su retraso correspondió a su problema de salud. Hija menor En este caso, el Tribunal Constitucional, en el Exp. 4058-2012 PA / TC, estableció lo siguiente:

(...) Por lo tanto, se deduce que el juez del caso que resolvió el caso no tuvo debidamente en cuenta el escrito presentado a su debido tiempo, aplicando las reglas de procedimiento tangencialmente, sin tener en cuenta las implicaciones para los alimentos como los derechos, donde la vida y los medios de subsistencia están en riesgo, especialmente en el caso de un niño.

En este caso, el Tribunal Constitucional indicó contra la conducta inconstitucional del Tribunal y, en ese mismo caso, como precedente obligatorio, establecido en el Exp. 4058-2012-PA, lo siguiente:

En este argumento, debe enfatizarse que el principio del interés superior del niño incluye, entre otras cosas, una instrucción de los operadores jurisdiccionales, responsables de la adaptación y flexibilidad de las reglas y su interpretación. Para la aplicación más favorable para resolver la disputa en disputa, este principio es especialmente importante porque trata con niños y adolescentes que prestan especial atención y priorizan sus intereses sobre el estado.

El Tribunal Constitucional (fallo STC 2302-2014-HC) dictaminó que, dado que los tribunales comunes no evaluaron las declaraciones del niño, se enfrentó a un grave descuido demostrativa que violaba el ISN:

El Tribunal evidencia que, en diferentes ocasiones, se emitieron declaraciones que no fueron evaluadas por el sitio. De hecho, en la confesión del menor A.H.M ante el Tribunal Mixto de Quispicanchis (...), se observa que manifestó su voluntad de "regresar a casa". Esta confesión está de acuerdo con lo que se enuncia en el Informe Social (...), que también manifiesta su aspiración de regresar a los padres (...).

Todo lo antepuesto nos consiente ultimar que la resolución judicial impugnada en este caso no consideró documentos diferentes en los que

se pueda evaluar la disposición de los niños envueltos en correspondencia con una disposición que los perturba. El Tribunal considera que, de ahora en adelante, todos los organismos adecuados para resolver los procedimientos judiciales o administrativos en los que deben tomarse asuntos relacionados con menores deben tomar todos los mecanismos necesarios para garantizar que sus opiniones siempre se obtengan, por supuesto. Sí, teniendo en cuenta su edad y madurez.

En resumen, este Tribunal declara que el reclamo debe estimarse, ya que se ha demostrado que el derecho a motivar las decisiones judiciales se ha visto afectado (...).

El Tribunal Constitucional, el ISN no es solo un principio con consecuencias normativas, sino que se encuentra al más alto horizonte, de acuerdo con el valor de los tratados de derechos humanos en nuestro ámbito legal constitucional clasificación, vinculante para todas las disposiciones del estado y la sociedad. Además, es la justificación sistemática para hacer que la concentración y la flexibilidad de las normas de procedimiento sean más flexibles cuando se ventilan los derechos del niño.

### **Flexibilización e interés superior del niño**

Hay investigadores que expresan inquietud por la naturaleza indeterminada y abierta del principio ISN:

Sokolich (2013), indica que, varios autores han señalado que la naturaleza indeterminada de esta noción imposibilita una interpretación equivalente, lo que consiente que las resoluciones adoptadas sobre la base de esto no cumplan adecuadamente con los requisitos de seguridad jurídica. Hay quienes lamentan el hecho de que la Convención lo eligió porque, en el 'mejor interés', esto admitiría un extenso borde a discreción de la autoridad y socavaría la defensa efectiva de los derechos establecidos en la Convención (p. 83).

En este sentido, debemos declarar que consideramos que la naturaleza indeterminada del ISN es una representación de toda la ley, es decir, todo

procedimiento legal está constituido por reglas no determinadas, todas sujetas a exegesis, necesariamente por eso un atrevimiento exegético siempre y en todos los casos y contra cualquier mandato legal. Además, y necesariamente por lo primero, la naturaleza del Estado de Derecho Constitucional otorga la presencia de reglas (principios) abiertas en las que el juez debe resolver, por consideración, los trances entre principios, con la debida y apta motivación (Guilherme, 2013, p. 45).

Conjuntamente, Marinoni precisa: “Dado el golpe del constitucionalismo, el adelantamiento de la especulación de la exegesis y el progreso de la demostración jurídica, no hay forma de ver que los tribunales supremos ya no tienen la función de explicar el significado cabal de la ley para garantizar una engañosa consonancia exegética y comenzó a asignar significado a la ley, dando "conocimientos razonablemente decisivos". Debe enfatizarse que en esta extensión el derecho es anunciado y no escuetamente manifiesto por la corte suprema. Es por eso que la igualdad, que anteriormente estaba exclusivamente conexas con la ley, ahora se refiere a la ley instituida por la Corte Suprema Federal y, en resultado, sus antecedentes incorporan naturalmente el carácter vinculante o vinculante” (Marinoni, 2015, p. 51).

Por lo tanto, la naturaleza indeterminada del ISN no debe verse como un impedimento, sino como la eventualidad de que el tribunal considere, caso por caso, la mejor manera de comenzar el progreso sano del niño y la mejor manera para resguardarlo cuidando su condición especial.

En Perú, la relajación de las normas legales en el tema familiar, no solo en el caso de los niños, fue reconocida en la III Plenaria del Tribunal Civil, que estableció lo siguiente como precedente judicial vinculante:

1. En los procedimientos familiares, como el mantenimiento, el divorcio, la filiación, la violencia familiar, entre otros, el juez tiene poderes para tutelar y, en efecto, ciertos principios y reglas judiciales como los de la decisión del partido, la coherencia debe ser más flexible, puntualidad, casualidad, impedimento, acumulación de reclamos, en vista de la naturaleza de los

problemas que deben resolverse, originarios de las relaciones familiares y personales, brindando defensa a la parte afectada (...).

La flexibilidad de las normas judiciales en el derecho de familia se basa en el tema, la ley y las situaciones involucradas, que merecen una protección especial, de acuerdo con el artículo 4 de la Constitución.

### **1.3.2 Legislación**

#### **Algunas precisiones y análisis de la ley de licencia por paternidad**

La Ley N ° 30807, en adelante la Ley, incluye varios empujes esbozadas por nuestros miembros del Congreso para aumentar los beneficios del permiso de paternidad, originalmente establecido por la Ley N ° 29409, promulgada el 19 de septiembre de 2009, el mismo que estaba regulado por DS. N ° 014-2010-TR.

En resumen y básicamente, habrá 07 reformas o diferentes derechos que poseerán los padres que trabajan:

1. Aumento de los días de licencia por paternidad.

En los casos que el parto se realiza por ruta natural, hasta 10 días calendario contiguos, incluidos los días habituales de descanso del trabajador. En este momento son 04 días hábiles contiguos, sin contar los días de alivio habituales del sujeto.

2. En el caso de nacimientos prematuros y partos múltiples, la anuencia será válida por 20 días calendario sucesivos.

3. En cuestión de nacimiento con un mal congénito último o una discapacidad grave, el asentimiento será por 30 días calendario consecuentes.

4. Para dificultades serias en la salud de la madre, la anuencia será válida por 30 días calendario consecuentes.

5. En los casos preliminares, el período de cálculo de la licencia comienza a partir de la fecha indicada por el trabajador, agregando la siguiente alternativa: c) a partir del tercer día anterior a la fecha probable de entrega, acreditada por el certificado médico, firmado por un profesional justamente registrado. Supuesto agregado por ley.

6. En caso de muerte de la madre durante el parto o en la licencia de maternidad, el padre del niño nacido se beneficiará de esta anuencia con crédito completo, combinando las licencias.

7. Un trabajador que solicita una licencia puede usar sus vacaciones en espera desde el día posterior al final de la autorización de paternidad.

### **Análisis de la ley**

Conciliar un tema laboral u otra índole es un desafío en la indagación de la igualdad y la no diferencia entre hombres y mujeres. Las estirpes y las sociedades buscan una nueva organización para conformar el trabajo, el hogar y la atención familiar con los haberes específicos de cada consorte e hijos. La ley decretada también tiene como objetivo vigorizar el progreso de la familia, otorgando más importancia al padre en la protección de los recién nacidos, al buscar de la misma manera la igualdad de derechos y obligaciones, por alegando que el padre contribuye, como lo hace su derecho y obligación, con la madre, a la custodia de los hijos. Este proceso se ha nombrado democratización de la familia, lo que, de acuerdo a Jelin (1994), nunca puede suceder si la provisión y el acceso a los servicios domésticos diarios no se democratizan (p. 397).

Pautassy y Nieves Rico, mencionando a Batthayany (2011), señalan convenientemente que el repartimiento sexual del trabajo y el tiempo, en particular la dedicada al cuidado de niños, refleja claramente la dinámica organizacional del ámbito de trabajo y las familias en América Latina y el

Caribe. Estructura normalizada por las leyes laborales y presentando varias brechas que condicionan la composición de mujeres y hombres en los campos de producción y cuidado, y afectan el desarrollo y las proporciones de crecimiento de niños y niñas (p. 4).

### **Precisiones sobre el método tradicional maternalista**

La no colaboración de los progenitores en la atención en las primeras atenciones necesarias al niño, atendió o tiene lugar a la formación de una familia tradicional o machista, en los que roles estaban estereotipados en base de aspectos sociales, culturales o biológicos.

El empeño de la mujer es la dar hijos y el sostenimiento de la casa, los niños, los enfermos, así como los ancianos y su lugar de trabajo por costumbre, el hogar, tomando el papel de cuidadores no remunerados, mientras que el hombre es el cazador, como en la cueva de la edad. Sabemos que estos estereotipos intentan a romperse posteriormente de la Segunda Guerra Mundial, cuando las mujeres se presentaron por primera vez, decididas y definitivamente en el lugar de trabajo, y luego dieron un paso adelante en su educación, política y comercial, entre otro. Cienfuegos (2014), aludiendo a Arraigada, enseña que la colaboración de las mujeres en el trabajo en las zonas urbanas de América Latina ha alcanzado el 58.1%, en Perú (p.20), según Ullman (2014), en 2010, las mujeres una intervención progresiva que alcanza casi el 70%, es decir, 7 de cada 10 mujeres laboran y asisten a la riqueza familiar y nacional (p. 47).

Empero, al arrogarse estos nuevos roles, las mujeres no abandonan las primeras, es decir que son trabajadoras, gerentes, políticas o profesionales, sino también cuidadoras del hogar, especialmente los recién nacidos, pero también los enfermos o los ancianos, los adultos de la familia, por supuesto, ese era su papel. Aunque se está modificando un concepto materno en educación, sigue siendo predominante, obviamente es injusto, desigual y discriminatorio, ya que ha iniciado acciones tímidamente para compensar los trabajos familiares en un contexto más amplia entre progenitores, incluso con

aquellos que sostienen que hay ocupaciones y tareas para ambos sexos, que obedecen a más modelos culturales que los reales, que incluso llevan, a partir una edad temprana, a atribuir naturalmente a las niñas tienen más compromisos en el cuidado y en la morada que los niños que ya piensan que los hombres que realizan estas tareas tienen predisposiciones femeninas que les quitan su potestad y poder.

Sabemos que la venida de un descendiente generalmente fortalece el papel de abastecedor económico para los hombres, la frase característica cuando un hijo nace, es más adaptable a los hombres, para quienes extienden su trabajo productivo, pero esta oración no es del todo legítima para el ambiente de la madre, que deja de laborar para consagrar más horas a la educación, ocupando su rol de cuidadora, a expensas de su propio avance.

### **Acerca Del Modelo Maternalista al de Corresponsabilidad.**

Una gran participación de ambos consortes ahora labora por paga, trabajan juntos para mantener la casa y, a su vez, ambos incumben practicar las responsabilidades parentales. Oiberman (1998) delimita la paternidad como: "un asunto psicoafectivo por el cual un hombre ejerce una serie de diligencias relacionadas con la concepción, el suministro y la educación de todos sus hijos, desempeñando un papel significativo y magnífico en su desarrollo, diferente al de la madre" (p. 35).

Está claro que hay tareas predominantemente de las mujeres como el embarazo, el parto y la lactancia, sin embargo, la educación y la atención, incluso a una edad temprana, son una responsabilidad compartida. El permiso de paternidad es un instrumento muy importante de la política estatal, para excluir el modelo de "abastecedor masculino y niñera del hogar" y combatir por el provecho de la igualdad de especie en el hogar.

La colaboración de los papás en la instrucción de los hijos y las tareas de casa es menor que la de las mujeres. En Perú, según los inventarios del INEI (2011), las mujeres pasan 12,14 horas a la semana en casa, mientras que

los hombres pasan casi la mitad, 5,49 horas. La repartición de la atención a bebés, niños y adolescentes en los hogares peruanos es disímil según la encuesta, INEI 2010, las mujeres usan el 56.4% de su espacio mientras que los hombres 44.4%, la atención también es proporcionada por mujeres no remuneradas, señalando que, en la naciente niñez, los progenitores juegan un rol muy importante en la alineación de las cualidades de los niños. El padre hereditario o biológico y el padre socio social o emocional tienen la responsabilidad y el derecho de vigilar y patrocinar a sus hijos, pero también de unirlos con redes de cariño y afecto, lo que llamamos el amor.

En cuantiosos hechos tenemos padres alejados, padres que toman el papel de la mamá, proveedores, familiares, que estuvieron al azar o que lo quisieron, de familias de dos padres, procreación reunida o concurrida entre otros que requieren un cambio en la juicio de la concepción, una permuta cultural esencial para obtener una mayor contribución de los hombres, particularmente en la esfera familiar y esencialmente en la esfera entusiasta, excluyendo el ejemplar según el cual los hombres no saben cómo cuidar de sus hijos o que perderían su potestad o su estado de apoyo económico de la familia, perturbando a los progenitores, los hijos, la sociedad y el Estado. La señora siempre tiene más carga laboral en casa, lo que debe agregar a su dedicación al trabajo, lo que reduce su salud, su aptitud de vida, su derecho al ocio, la educación, su incapacidad para trabajar o involucra necesita dejar el trabajo y recibir menos paga.

Según el investigador de la CEPAL Cienfuegos, quien menciona a Cerruti y Binstok, (2011) “La estación que las mujeres dedican a las tareas domésticas está derechamente ligado con la época del ciclo de vida familiar, por lo que muchas mujeres con jóvenes los niños desarrollan a someter o obstaculizar su camino laboral, algo que no les sucede a los hombres” (p. 38). En consecuencia, la ley ayuda a pasar de un método materno a un sistema de responsabilidad compartida en los progenitores en el arreglado y la vigilancia de la familia, primordial para formar una mayor imparcialidad en la familia y destrozando los roles culturales atribuidos a padres al cuidado de niños sin razón o justificación. Según Puntriano (2018), una investigación reciente

encuentra una relación entre el permiso de paternidad, el compromiso de los hombres en la familia y el progreso del niño (p. 13).

### **Aciertos y desaciertos sobre la ley**

Al igual que nombre de una película popular y varias formas en la vida, La Ley tiene éxitos, deficiencias y errores que vale la pena interpretar. Obviamente, una mayor colaboración del padre en la educación favorece al mismo padre, madre, hijo y, por lo tanto, a la sociedad e incluso al Estado. Personalmente, las normas deben de interpretarse como la ayuda de los miembros del hogar, sino primordialmente una ventaja, un derecho adquirido por el padre para desempeñar una ocupación, un papel básico en su vida, como atención y sustento físico y sentimental para su descendencia, para lo cual la Ley N ° 29409 nos recuerda adecuadamente en su artículo 2:

El propósito de esta ley es instituir el derecho de los trabajadores en diligencias públicas y privadas, encerradas las fuerzas armadas y la policía nacional del Perú, en conformidad con sus normas específicas, a cuidar y fundamentalmente a los nuevos nacidos. El papá también está agarrado en los estereotipos de género que lo reconcilian en abastecedor, lo que le causa serios inconvenientes cuando no puede consumir esta ocupación o cuando la mujer asume esta ocupación.

La ley destroza esta postura al llevarlo a una crianza comprometida, que, según Bermúdez. (2011) implica la igualdad ajustable a los derechos productivos, dentro de los cuales la producción, la organización y la atención del linaje por parte de los sujetos de derecho (p. 8). En cuanto al éxito de la ley, se pueden aludir las ventajas para la familia, dentro de ella cada uno de sus miembros. Los padres mismos y la familia se favorecen, la humana correlación con sus hijos es una razón para una mayor fortuna, así como para la prosperidad, el trabajo en conjunto y la colaboración y conformidad que convierte el pensamiento existente de la maternidad, asociada con la madre como cuidadora en y de la familia, siendo una valiosa herramienta para cambiar lo discriminatorio en la segmentación sexual del trabajo.

También realiza la vida de los padres y los hace conscientes de la homofobia, ayudando a comprimir la violencia en el hogar al hacer que su trabajo sea más valioso. Los datos de la indagación IMAGES para Brasil, Chile y México muestran que los hombres que han visto a sus padres contribuir en las labores del hogar se envuelven con mayor periodicidad en las tareas domésticas. Caramanica (2018) en su atrayente artículo titulado: "La ilusión del hombre peruano" garantiza que estas garantías, como lo que él llama licencia de maternidad remunerada, ayudan a combatir la misogamia (p. 23) La ventaja para los niños es significativa cuando se verifica que su padre colabora las labores de atención con su mamá, abandonando de lado el machismo. Esto les apoya a vislumbrar los lazos de igualdad de género, sin asumir obligaciones que no les atañen. En el futuro, posiblemente se desarrollarán, siendo el vigor física y mental excelentes personas, padres y ciudadanos.

El interés superior del niño es totalmente adaptable en este caso, ya que la medida cumple plenamente con este principio. La concesión de licencia familiar gratificada es buena para las compañías, porque los trabajadores aprecian su inquietud por ayudar al padre a cuidar a sus hijos, lo que implica una mejora sustancial en su entorno laboral y fortalece concluyentemente al Estado quien tendrá familias que funcionen bien constituido y en buena salud que son, como se ha mencionado, el elemento esencial de la familia. Últimamente, es un éxito de la norma contener una sección endeble específica, como el caso de un período desarrollado para la atención de personas discapacitadas, que obviamente requerirá atención específica y diferenciada de sus padres, que es totalmente de conformidad con un piloto social que defiende su integración equitativa en la sociedad. Sin embargo, los vacantes y errores en la regla son notables, que se pueden abreviar de la siguiente manera:

- 1.-El estándar no incluye el problema de otras convenciones familiares. Solo se describe a una organización familiar de dos padres, alianzas formales o de facto que, aunque son predominantes en el país, se asignan otras formas

familiares cada vez, de modo que la ley no identifica las diferentes convenciones de formación familiar, como homoparental, así como otro carácter de reciprocidad natural y emocional con niños, como adopción o cuidado de crianza, donde el permiso debe extenderse para consentir la unificación del menor en su ambiente familiar.

La Ley N ° 27409 solo concede 30 días de licencia en caso de adopción por parte del adoptante, instituyendo que, en el caso de los adoptantes masculinos y femeninos, esta licencia corresponde solo a ella. Esta brecha también impide que las familias monoparentales y monoparentales, que deciden adoptar a menores, se declaren, en contextos equivalentes, para cuidar al niño adoptado en su primer tiempo de vida o al unirse a la familia. Recuerde que la Corte Interamericana, en el caso *Atala vs. Riffo*, se refirió sobre la igualdad de género y la no discriminación, así como sobre la jerarquía del beneficio privilegiado del niño.

Del mismo modo, otra resolución judicial, *Duque vs. Colombia*, del 26 de febrero de 2016, aclaró que ninguna disposición o práctica de derecho intrínseco de una soberanía competente puede reducir o circunscribir de ninguna manera los derechos de las personas en función de su disposición últimamente en el caso de *Formaron e Hijas contra Argentina*, se exteriorizó visiblemente que no se debe concebir una noción cerrada de familia, solo como una valentía de obligaciones basada en jactancias y estereotipos del género en cuanto a la contenido e aptitud de los padres no es capaz para garantizar el beneficio suma del niño. A nivel local, nuestro Tribunal Constitucional también ha registrado la presencia de varias formas de familia y su necesidad de defensa, archivo no 9332-2006-PA / TC-Reynaldo Armando Shols Pérez contra el Centro Naval del Perú. En la misma línea, Bermúdez (2011) afirma que la comunidad y el estado deberían, cuando corresponda, proteger y ayudar a la familia independientemente de su inicio o manera de formación, porque sabemos que no sabemos hablar de una noción de familia inequívoco. (p. 7).

2.-La deficiencia es la de no pensar autorizaciones específicas en el caso de familias cuantiosas, es decir que en otros países se benefician las familias con más de tres hijos o dependientes permiso del padre para compartir cuidados recién nacido y otros miembros de la familia después del parto. Este problema sobresalta esencialmente a la población con las ganancias más bajas, en América Latina de acuerdo a la CEPAL, la urbe del quintil I en 2010 tenía un promedio de 3.5 hijos por familia.

3. No se ha otorgado ningún permiso especial para agregar el permiso del padre a la madre cuando el padre, el padre, ha fallecido, lo cual es otorgado por ley al padre en caso de muerte de la madre.

4.- Tampoco se considera que los padres o las madres tengan un permiso especial para ir a contextos de ocurrencia del otro consorte o sus hijos menores o sus dependientes, como enfermedades físicas o problemas psicológicos graves, que generalmente solo encuentra la madre o que afectan su trabajo y desarrollo personal. Navarro (2009) indica que este tipo de licencia parental por razones educativas en otros períodos, más allá de la fase inmediatamente posterior al alumbramiento, es menos común (p. 39). Debe enfatizarse que la protección en el contexto más extenso se precisa como ayudar a un niño a su progreso y su fortuna, tanto material, económico y psicológico, que implica una correlación emocional, llevada a cabo por parientes sin paga dentro del seno de la familia, o de forma remunerada dentro o fuera.

5- También es necesario implementar labores que permitan la mejora cultural ineludible para promover un evento de conocimiento de los hombres frente a las responsabilidades familiares. Las reglas en sí mismas no son idóneas para mejorar el comportamiento actual, son necesarias labores positivas y políticas públicas para permitir una mejora en la perspicacia de la igualdad de género en casa y en el trabajo.

El experto de la familia Grosman (2011) indica que la reglamentación por sí sola no es suficiente, el proceso de convenio de tareas también requiere un cambio ideológico en diferentes facetas personales. (p. 12).

6.- Este método solo favorece a los progenitores que trabajan en trabajos formales, no se aplica a profesionales, trabajadores informales y a una gran parte de la población masculina y femenina que no tienen trabajos formales. Además de las personas más pobres que no pueden acceder a las parvedades de sus recién nacidos.

La encuesta de viviendas realizada por INEI nos dice que en 2016 solo el 46.7% de los peruanos tenía paso a un trabajo formal, lo que luego le sucede a un determinado número de la urbe que trabaja como profesional, o en el mundo competitivo, que no está establecido en la norma, que debe repasar en todos los padres y no solo en una parte de ellos y también deliberar que la tramitación no es solo transferir el trabajo de cuidado de la familia y que el estado no es responsable.

7- Los padres no pueden intercambiar el servicio por medio día de trabajo, para extender la duración de su disfrute.

8.- La cancelación de la retribución que debe pagarse durante la etapa de licencia debe transferirse al Estado en su totalidad, siempre que la empresa sea pagada o tomada por el padre, será rechazada.

Muchos niños no usan su descanso, considerando primero que no son adecuados para la protección de niños nacidos, que no son adecuados para las tareas del hogar, esta expresión todavía se usa; "No sé cómo cambiar los pañales", sino también porque tienen miedo de que, cuando se toman días libres, se echarán a perder o perderán su trabajo, como acontece con las mamás casadas o las que deliberan tener hijos rechazados por compañías que prefieren mujeres solteras, viudas o divorciadas, porque serían "más productivas", porque no dejan descanso prenatal y posnatal, un término

abusivo en nuestra base legal ya que la mujer que da a luz no hay pausa, sino un aumento en muchos trabajos.

9.- No existe permanencia en el trabajo contra la suspensión del padre, que coexiste en el caso de la madre.

10.-La licencia de la madre no se puede agregar a la del padre de tal manera que el padre solo la use cuando la madre ingresa al trabajo y el recién nacido necesita cuidados especiales.

11.- No se piensa el contexto específico de las mujeres que trabajan en el hogar: los "servidores" de las mujeres y los hombres que trabajan, quienes en mi opinión deberían contar con el sustento del Estado, así como del escenario de las mujeres más endebles debido a la pobreza.

12.- No se tiene en cuenta como el caso de padres menores que requerirían una disertación específica, para suministrar su intervención en la protección de los recién nacidos. Normalmente pienso en los hijos de madres y padres que también son de corta edad, desamparados y, en diversos escenarios, socialmente repudiados. Según ENDES 204-2017, más del 10% de las mujeres menores de 20 años son mujeres gestantes y entre ellas, el 28% son madres del quintil más bajo. Las madres y los padres adolescentes no tienen regímenes especiales de sustento, especialmente del estado y menos del grupo.

### **Alineamiento con normas, internacionales, nacionales, acerca de las políticas y planes.**

La norma comentada está ordenada con varias leyes y declaraciones internacionales, confirmadas por Perú, que abordan no solo el inconveniente desde el punto de vista de los derechos humanos, sino también desde el punto de vista laboral, entre los cuales debemos destacar:

### **Nivel Universal**

La Declaración Universal de Derechos Humanos, que destaca la equivalencia de hombres y mujeres, así como la defensa de los menores y la familia. Beijing también y el objetivo valioso F6, donde se hace hincapié en la crianza comprometida y los escenarios de acción de Quito en 2007, Brasilia 2010 y Montevideo en 2016.

La Convención sobre los Derechos del Niño, que prevé en el artículo 18, párrafos 1, 2 y 3, que el Estado debe responder el "declaración del principio según el cual los dos padres tienen compromisos frecuentes con relación a la educación y progreso infantil"

El CDAW que impide la distinción contra la mujer, en particular contra la posible discriminación causada por la gestación: señala que los hombres y las mujeres deben participar los compromisos domésticos y parentales (artículo 11, párrafo 2).

Encomienda 21 del artículo 16, que requiere la igualdad de derechos y compromisos para los padres con respecto a sus hijos, teniendo en cuenta sus intereses como primordiales. Además de las expectativas 14 y 17 del Comité de Derechos Humanos.

Las normas de la OIT sobre las mujeres en el trabajo productivo y la colaboración de los padres en las obligaciones familiares, los Convenios 3, 156, 103 y 183 también se aplican.

### **A nivel Interamericano**

La Convención Americana de Derechos Humanos.

El Protocolo de San Salvador

### **A nivel Interno, la Constitución del 1993**

La Carta Magna en su artículo 2.2 prevé la paridad y la no discriminación, Fernández (2003) especifica que este precepto de igualdad y el precepto de no diferencia cruzan todas las figuras del derecho de familia, esto lo cual es una gran ganancia de la Constitución sienta las fuentes para el compromiso familiar compartido, aunque registra una inconsistencia entre la norma y la situación de lo que representa la igualdad de género y la corresponsabilidad familiar (p. 12).

El artículo 6 de la Norma Suprema también es importante y establece que los progenitores tienen la obligación y el derecho de alimentar, educar y garantizar la seguridad de sus hijos; Además del artículo 7 de la Carta Magna para establecer que toda persona tiene derecho a la defensa de su salud, la del entorno familiar y el compromiso de ayudar a su fomento y protección; Fernández (2013) ya mencionado, indica que la Constitución no se refiere expresamente a los derechos productivos, sin embargo, el comprendido de estos se halla en los artículos 6 y 7 de la Constitución, donde contiene la gestación responsable. (p. 8).

Entre otras reglas, la Ley N ° 28983 sobre igualdad de proporciones para ambos géneros y, a modo de terminación, logramos señalar que el Gobierno prolonga promoviendo la igualdad de género y la no diferencia, mediante políticas que afectan el nivel regulatorio; sin embargo, debe evolucionar hacia las llamadas políticas de tercera concepción que integran políticas sociales, que involucran no solo trabajos a nivel regulatorio sino, sobre todo, la retribución de capitales y su gestión efectiva, trabajo intersectorial y multisectorial para apoyar las tareas familiares con Participación estatal, en particular para apoyar a las poblaciones más vulnerables. El Estado no logra ni debe reflexionar neutral o deliberar solo en transferir a la familia, en particular a las mujeres, las tareas de protección cuando no se considera capaz de hacerlo. La atención médica es un derecho que el Estado debe habitual, pero sobre todo resguardar y sembrar.

La formación de sensibilización es esencial, así como la colaboración de todos los interesados, fundando un contexto propicio que consienta una

permuta de conocimiento para ambos géneros frente a los estereotipos que les consientan rediseñar padrones, con una concepción de protección familiar renovado y generalizado. Esta noción favorecerá no solo a la familia sino también al padre en su correlación con él, fundamentalmente con sus hijos, presumiendo que quien sea competente de proteger a sus hijos con la madre se acoplará a ellos con redes de amor y más amor y más sostenible; Asimismo, le consentirán ingresar en una nueva situación con perspicacia y paciencia de las organizaciones familiares y las elecciones de género.

Tenemos que abogar por estrategias que concilien la vida social y profesional secuencial para proteger las entradas durante las vacaciones, así como la desfamiliarización y requerir un rol más fuerte para el Estado en su deber de resguardar a la familia. Hemos pedir que el Estado coordine estas medidas con propósitos nacionales tales como: El Plan Nacional para la Igualdad de Género 2012-2017; el Plan Nacional de Fortalecimiento de la Familia y el Plan de Acción para Niños, Niñas y Adolescentes, las medidas enumeradas en la norma sean seguras. Es igualmente importante subrayar que un esfuerzo de educación cooperativa ciertamente ayudará a la madre en su trabajo de desarrollo propio y profesional, al restaurar la imparcialidad en las tareas del hogar, con las discrepancias idóneas que la naturaleza misma impone y no solo por la vejez.

Al igual que Arraigada (2006), creo que una migración de las capacidades sociales “familiares” a otras “guías familiares” debería hacerse con un concepto familiar amplio y con una nueva coyuntura entre la labor de mercado, el trabajo doméstico y la protección. Social por el Estado (p. 23) Finalmente, me gustaría señalar que el estándar que va mucho más allá de los beneficios de licencia de paternidad existentes es canjeable, pero debemos continuar avanzando en la misma dirección y en una noción más amplia de hacerse cargo de la familia y por más tiempo, sin limitarlo al recién nacido sino también al niño, los enfermos, los discapacitados y los ancianos, donde se tiene que prevalecer la asistencia entre todos los jugadores en el cuidado.

### **1.3.3 Jurisprudencia**

#### **Algunas precisiones sobre el interés superior del niño y su relación con el derecho de igualdad**

El Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 04058-2012-PA/TC señalado lo siguiente:

El principio constitucional de defensa del interés preferente del niño y adolescente admite los derechos primordiales, y en última petición su dignidad, tienen potencia legal preferente no sólo en el instante de la elaboración de leyes, sino también en el instante de la interpretar, formando por tanto en un precepto de necesario realización para el Estado, la sociedad en su conjunto y la propia familia, comprendidos claro está los progenitores o quien sea el garante de vigilar por sus derechos esenciales .

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

En toda medida referente al niño y al adolescente que adopte el Estado a través de los Poderes del estado, del Ministerio Público, los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y sus otras instituciones, así como en el ejercicio de la sociedad, se supondrá el Principio del Interés Preferente del Niño y del Adolescente y la protección a sus derechos.

La igual norma, refiriéndose a los alimentos, precisa:

Artículo 92.-Se discurre alimentos lo necesario para el sustento, habitación, vestido, educación, instrucción y capacitación para el trabajo, asistencia médica y recreación del niño o del adolescente. También los gastos del embarazo de la madre desde la concepción hasta la etapa de post-parto.

Artículo 94.- La obligación alimentaria de los padres continúa en caso de suspensión o pérdida de la Patria Potestad.

Es así que, el artículo 235 prescribe: “Los progenitores están obligados a aprovisionar al mantenimiento, defensa, educación y formación de sus hijos menores según su situación y posibilidades”.

En cuanto al derecho internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, prevé en su artículo 19: “Todo niño goza de derecho a las medidas de defensa que en su posición de menor demandan por parte de su familia, de la sociedad y del Estado”.

Según Zermatten (2003) el auge de este beneficio por el niño confluye en la innovadora perspectiva de este, estipulada por la Convención que asienta al niño en el contexto de un objeto de amparo a la igual estación que de un sujeto de derecho. Es este contexto de sujeto de derecho la que va a exigir a una reforma significativa en las comprensiones, en las leyes nacionales y en las herramientas internacionales.

Esta nueva disposición, que no es fácil en sí mismo y que es, bajo mi punto de perspectiva rebelde, puesto que aplica un efectivo levantamiento en el modo de pensar al niño y que conduce una reforma significativa de los cuerpos legales ciertos, en la mayoría de los Estados, demuestra equivalentemente el preámbulo de una nueva concepción jurídica: “el interés del niño”.

La atención del beneficio preferente del niño ha llamado al legislador a apadrinar diferentes medidas, en lo civil, penal, y así como en el dictado de leyes, pero este principio no está respetando a cabalidad, pues como bien lo ha detallado el TC las normas que se tomen deben ser pensando en el menor, es así que la ley de licencia por paternidad no está respetando este principio pues no existe una justificación precisa para poder detallar por que se realiza una discriminación en cuanto a los beneficios que le toca al padre por el nacimiento de su menor. Es así que en todos los artículos antes precisados se decreta una igualdad en las obligaciones de los padres, pues es deber de ambos.

#### **1.4 Formulación del problema**

¿En qué medida sería beneficiosa la modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad, en defensa del derecho a la igualdad, el interés superior del niño y la unión familiar, en la legislación peruana?

## **1.5 Justificación e importancia del estudio**

El vigente proyecto de indagación fue realizado porque mediante un análisis de la ley 30807, ley de licencia por paternidad, se logró determinar que la misma llevaba inmersos diversas infracciones a derechos considerados como fundamentales, tales como el derecho al interés superior del niño, derecho a la igualdad y no discriminación, derecho a la unión familiar. Esto debido a que el plazo que la ley otorga a los padres de familia que han tenido un hijo, es solo de cuatro días, siendo que el descanso por maternidad es de 98 días, es decir, supera por mucho a la licencia de paternidad, siendo así se observa una desproporción total en este plazo, sin ningún tipo de fundamento jurídico; siendo así el presente proyecto se planteó para evitar que esta norma siga infringiendo y transgrediendo estos derechos, con la finalidad de poder lograr en la legislación una equidad entre las licencias por paternidad y maternidad, teniendo como fundamentos base el interés del menor de crecer en un ambiente donde pueda desarrollar sus capacidades psicomotoras de manera adecuada.

### **1.1. Hipótesis**

Si se modifica el artículo 2 de la ley 30807, entonces se protegerá el interés superior del menor y el derecho a la igualdad entre los padres.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar en qué medida la modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad coadyuvaría a lograr el derecho a la igualdad y proteger los principios del interés superior del niño y la unión familiar.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

- 1.- Identificar cual es la problemática suscitada con la actual regulación de la ley 30807 y el impacto que esta tiene en el ámbito familiar.
- 2.- Analizar la doctrina y jurisprudencia comparada sobre el derecho a la igualdad en la licencia por paternidad, el interés superior del niño y la unión familiar.
- 3.- Elaborar un proyecto de ley para la modificatoria y debida regulación del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad.

## **II MATERIAL Y METODO**

### **2.1 Tipo y Diseño de Investigación.**

#### **2.1.1 Tipo**

Hernández (2015) precisa que estamos ante una investigación de tipo descriptiva, cuando lo único que se hará es una descripción acerca del estudio que se realiza, es decir, solo se precisaran sus características, objeto, cualidades. Pero sin manipular las variables pues las mismas deben ser apreciadas y estudiadas en su ámbito natural, en este caso el socio jurídico y ver cómo es que el mismo se desarrolla cuando hablamos en la legislación peruana de las licencias por paternidad y su desigualdad en cuanto a las licencias por maternidad. Este tipo de investigación es el adecuado para las ciencias jurídicas, como lo es la presente investigación.

#### **2.1.2 Diseño**

El diseño de la investigación es propositiva, pues tal como lo menciona el autor metodólogo Hernández (2015) este diseño se caracteriza porque el investigador propone alguna reforma, en este caso una de tipo normativa, con el fin de solucionar el problema que se ha planteado en la investigación.

### **2.2 Población y muestra.**

#### **2.2.1 Población**

Para lograr un desarrollo adecuado informe de investigación se ha considerado analizar la ley N° 30807 y desarrollar una sentencia internacional, en la debe tener una relación con el tema en debate, pues la misma será analizada y cotejada, para poder obtener resultados adecuados. Esto debido a que la investigación descriptiva permute ello.

### 2.2.2 Muestra

<b>Análisis de la Ley N° 30807</b>	<b>Nacionales</b>	<b>Análisis de la licencia por paternidad</b>
<b>01 sentencia</b>	<b>Internacionales</b>	<b>Relacionadas a la licencia por paternidad</b>

La muestra es una parte determinada de la población. En esta indagación se ha considerado como muestra el análisis de la licencia por paternidad, la cual va a tener una estrecha relación con el tema en debate, y una sentencia de talla internacional relacionada también al tema. Esta sentencia será analizada, para luego poder servir como sustento a la tesis.

## 2.3 Variables, Operacionalización.

### 2.3.1 Variable Independiente

Modificatoria del artículo 2 de la ley 30807

### 2.3.2 Variable Dependiente

Defensa de derechos y principios.

### 2.3.3 Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
<p><b>V. Independiente</b></p> <p>Modificatoria del artículo 2 de la ley 30807</p>	<p>Romero (2018) La denominada ley de licencia por paternidad, creada por los legisladores, es una ley que puede ser decretada como inconstitucional esto debido que la misma transgrede diversos derechos y principios, y le otorga a la madre un papel esencial en el desarrollo y protección de los menores, dejando de lado a la figura paterna (p. 14)</p>	<p>Licencia por paternidad</p> <p>Ponderación de Derechos</p> <p>Sustento Jurídico</p>	<p>Incremento</p> <p>Beneficio social</p> <p>Desarrollo adecuado del menor</p>	<p>Técnica de Gabinete (documento)</p>
<p><b>V. Dependiente</b></p> <p>Defensa de Derechos y Principios</p>	<p>Los derechos son un conjunto de sistemas normativos y principalmente acepciones jurídicas natas al ser humano, las cuales deben ser respetadas por los demás y tienen también limitaciones y parámetros establecidos. (Llanos, 2017)</p>	<p>Derecho a la igualdad</p> <p>Interés superior del niño</p> <p>Unión Familiar</p>	<p>Sin discriminaciones</p> <p>Integridad del menor</p> <p>Ayuda mutua</p>	

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

### **La observación:**

Esta técnica es apropiada para la recolección de datos en una investigación descriptiva, pues la misma permitirá al investigador conocer más de la materia en cuestión y para ello tiene que ver audiencias virtuales donde se debata el beneficio preferente del niño, audiencias del TC sobre la igualdad, ponencias internacionales sobre las licencias por paternidad.

### **Técnica de gabinete:**

Mediante esta técnica lo que se propone es el recojo de información, la cual debe ser estudiada por el investigador, esta información no solo debe estar relacionada con el tema, sino que también debe ser obtenida de fuentes confiables. Estamos hablando en tal sentido de un análisis documental realizado por el investigador.

## **2.5 Procedimientos de análisis de datos.**

Debido a la situación por la que todo estamos pasando, se ha vuelto imposible para el investigador la realización de encuestas o entrevista, las cuales iban a ayudar al desarrollo del trabajo, en tal sentido el tipo de la investigación ha tenido que ser reconducido nuevamente, por lo que ahora se ha optado por una investigación de tipo descriptiva, como se ha precisado en el apartado correspondiente.

Este tipo de investigación es la adecuada para un buen desarrollo del trabajo, sin que el mismo pierda la veracidad y eficiencia con la que se ha trabajado, aleatoriamente a ello se usaran instrumentos que ayudan a lograr el fin querido (poder demostrar la viabilidad de los objetivos y consecuentemente la validez de la tesis), instrumentos como la observación de videos que tengan relevancia con el tema, ponencias virtuales, revisión de material digital de fuentes fiables todo ello se ha

hecho con el fin de poder llevar a la realidad, de la mejor manera, la presente investigación.

## **2.6 Criterios éticos.**

### **a. Dignidad Humana:**

La dignidad está consagrada como un derecho de los sujetos, es decir el investigador, las personas que participaron, han accionado de forma presta con el objetivo de suplir las necesidades de la población.

### **b. Información**

La información adquirida en este proceso de investigación, son extraídos de bases científicas honestos (doctrina reconocida a nivel nacional, repositorios de universidades de prestigio, artículos eficientes, etc.), que por lo tanto, proporcionan una indagación forzosa, relacionada y conveniente.

### **c. Voluntariedad**

Este discernimiento es uno de los que tienen mayor credibilidad ética, ya que, lo han hecho de manera voluntaria (docente, asesores), en aras de lograr un beneficio a la sociedad jurídica.

### **d. Beneficencia**

Si se logra una adecuada regulación del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad, lo que se obtendría un beneficio dentro del ámbito de la familia y del contexto laboral, creando un ambiente donde ambos progenitores tengan derechos y obligaciones.

### **e. Justicia**

La presente investigación está enmarcada en obtener un completa regulación de los beneficios, por lo tanto, se busca alcanzar un idónea administración de justicia.

## **2.7 Criterios de Rigor Científicos**

### **a. Aplicabilidad**

La investigación ayudará a que en un mediano plazo se repte la igualdad de derechos tanto del varón como de la mujer, otorgándole a los primeros una licencia por paternidad igual al de las madres, así como una protección debida del beneficio superior del menor y se conseguir a además la unión familiar.

#### **b. Consistencia**

La investigación presentada al tener información relevante, con fuentes reconocidas, y autores de alta gama, tiene una consistencia en todo lo planteado con el sustento doctrinario y jurisprudencial necesario para una investigación de esta índole, por lo que la misma debe ser tomada como veras en todos los extremos presentados.

#### **c. Neutralidad**

Este criterio de rigor científico está enfocado en la neutralidad con la que el investigador ha laborado, ciñéndose para sus resultados en bases (doctrinarias, jurisprudenciales, aplicación de encuenras) que le dan pie a arribar a conclusiones precisas y correctas. Sin ningún tipo de interés personal o por terceros en la derivación por conveniencia de la investigación.

### **III RESULTADOS**

#### **3.1 Resultados en tablas y figuras**

**Tabla 1**

Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia

EXPEDIENTE	PROCESO	PAÍS	HA RESUELTO
Expediente D-7387	Inconstitucionalidad	Colombia	Inexequibles

Nota: Proceso perteneciente al Expediente D-738



### 3.2 Discusión de Resultados

De la aplicación de la jurisprudencia a nivel internacional se pudo verificar que:

En cuanto a la sentencia C-174 de 2009 de la Corte Constitucional de Colombia, se puede visualizar que el ciudadano Miller Alfonso Ramírez Solórzano, presenta una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1° de la ley 755 de 2002, "Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo". En la cual manifiesta que el texto impugnado desconoce lo dispuesto en los artículos 5°, 13°, 44° y 93° de la Constitución Política de Colombia, siendo que en el mencionado artículo existe una discriminación y se estaría vulnerando los derechos esenciales del niño y el derecho a la igualdad, puesto que establece que el esposo tendrá derecho a cuatro días de licencia pagada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté valorizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el aparente que ambos padres estén valorizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, le otorgarán al padre ocho días hábiles de licencia pagada de paternidad. Por consiguiente, el artículo manifiesta que es incompatible con la licencia de calamidad doméstica, en el caso que este haya solicitado la licencia por paternidad, esos días serán descontados de la licencia de paternidad. También la licencia de paternidad sólo se les da a los cónyuges que tengan dos años de convivencia.

El demandante solicita que se exprese inexecutable el aparte que se impugna, y se conceda un aumento de días de licencia a ambos tipos de padres, es decir a los que aportan o no contribuyen al Sistema General de Seguridad Social en Salud, puesto que ambos necesitan ayudar a la madre en la protección del recién nacido, como también ofrecer cuidado, amor y protección, ya que esto ayuda en la relación de padre-hijo.

Así también Romero (2015), en su investigación titulada "Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidado de la pareja", precisa que la autorización de paternidad se utiliza como medio para lograr la igualdad, pero también que su atribución es limitada, esto debido a la poca permanencia de este permiso. Es por ello que es tarea del legislador poder

implementar las medidas necesarias con la finalidad de proteger la unión familiar, considerando que el derecho debe servir como medio para lograr este fin.

De lo anteriormente señalado, respecto a la sentencia C-174 de 2009 se evidencia que la Corte Constitucional ha resultado inexecutable al considerar que no puede existir una distinción entre los recién nacidos, al considerar que su madre o padre estén o no cotizando en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, también ha considerado el padre que debe estar en el cuidado del recién nacido, para poder darle amor y protección al menor.

### **3.3 Aporte practico (propuesta)**

**Proyecto de Ley N° .....**

**PROPUESTA LEGISLATIVA QUE  
MODIFICA EL ARTÍCULO 2 DE LA  
LEY 30807, LEY DE LICENCIA POR  
PATERNIDAD, EN DEFENSA DEL  
DERECHO A LA IGUALDAD EN LA  
LEGISLACIÓN PERUANA**

El Bachiller en Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Evert Paul Santisteban Sandoval, desplegando el Derecho de decisión Legislativa que confiere 102 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 Republica, presenta la siguiente propuesta legislativa

#### **FORMULA LEGAL**

##### **Artículo 1.- Objeto**

Modificar el art. 2 de la ley N° 30807, ley de licencia por paternidad en defensa del derecho a la igualdad en la legislación peruana, en los términos siguientes:

## **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.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.

c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del

descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

### **Modificación**

**La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por veinte (20) días calendario consecutivos. El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del hijo o hija, desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo, o a partir del décimo día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.**

**En los casos de que el nuevo hijo o hija haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por diez (10) días calendario consecutivos más y cuando el hijo o hija haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración de (40) días calendario consecutivos.**

**En casos que la madre tenga complicaciones graves en la salud, el padre podrá tener una licencia con remuneración de (40) días consecutivos.**

**En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por paternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido”**

### **Artículo 3.- De la comunicación al empleador**

El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de diez (10) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

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

Segundo: Vigencia La presente ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación. Comuníquese al Señor presidente de la Republica para su promulgación.

## **EXPOSICION DE MOTIVOS**

### **I. FUNDAMENTOS DE LA MEDIDA**

La Ley N° 30807, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, publicada el pasado 04 de julio de 2018, evidencio un importante avance en el alcance del derecho de los padres a gozar de una licencia por paternidad para, colectivamente con la madre, poder asistir en la protección de los hijos en sus primeros días de nacido.

Así, el artículo 2° de dicha ley estableció que los padres tienen una 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.

Sin embargo, si bien dicha disposición constituyo un importante avance de nuestra legislación, lamentablemente la misma establece una regla rígida que, dado al corto periodo de licencia, no permite que el padre atiende efectivamente aquellos casos esenciales en los que requiere de más días para atender a su hijo recién nacido.

Por ello, la regla actual, no establece un plazo de licencia mayor para aquellos casos excepcionales que requieran que el padre dedique un mayor tiempo

de asistencia para el cuidado de su hijo ante la presencia de inconvenientes en el parto e inclusive ante el fallecimiento de la madre.

A mayor abundamiento, veamos que señala la región a propósito de la licencia por paternidad:

País	Norma	Texto
Paraguay	Ley N° 5508/2015	"Artículo 13.- Otros permisos laborales (...) b) serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre de recién nacido, 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador".
Venezuela	Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras	"Artículo 339.- Licencia por paternidad Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También gozará de esta protección el padre durante los dos años". Siguiendo a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.

Como vemos, en nuestro país está muy por detrás en cuando al periodo de licencia por paternidad en comparación con los países de la región antes mencionados, máxime cuando la obligación de velar por la atención y cuidado de los hijos es una obligación tanto del padre como de la madre, y más aún en los primeros días de su nacimiento.

En tal sentido, corresponde ampliar el periodo general de licencia por paternidad de diez (10) a veinte (20) días calendarios consecutivos, a efectos de que el padre pueda gozar de un poco más de una semana para cuidar a su hijo conjuntamente con su madre, y, a su vez, nos acerquemos a los estándares que está teniendo la región.

Sin perjuicio de ello, en el artículo 3° de la norma que se pretende modificar ya se establece la oportunidad en la que el trabajador comunicará al empleador el probable parto a efectos del goce de la licencia; sin embargo, por medio de la remisión reglamentaria, el Poder Ejecutivo podrá desarrollar los mecanismos complementarios para ejecutar las disposiciones de la presente ley.

## **II. ANALISIS COSTO – BENEFICIO**

El presente proyecto de Ley, no genera un impacto sobre el erario nacional, sino que por el contrario busca tutelar el derecho y la obligación de ambos padres para brindar cuidados a sus hijos sobre todo en los primeros días de nacimiento.

Asimismo, cabe resaltar que las causales de la ampliación de la licencia de paternidad ordinaria, aplicara únicamente para casos sumamente excepcionales, conforme al articulado de la norma.

## IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

Para poder proteger el interés superior del niño, tienen que ser partícipes el padre y la madre para el cuidado, protección y amor del recién nacido, y así pueda el ordenamiento jurídico reconocer el desempeño del padre dentro de la familia.

La licencia por paternidad, resulta insuficiente, dado que, no se considera el desempeño del varón en el cuidado de la madre que ha dado a luz, puesto que, el padre no solo está presente para el cuidado y protección del menor, sino también para la madre, razón por la cual es insuficiente los diez días que concede la ley, puesto que no promueve, ni fortalece la unión y el desarrollo familiar.

En este trabajo de investigación, la jurisprudencia y la doctrina que hemos citado nos hacen referencia que la licencia por paternidad es muy limitada, esto debido al poco tiempo que se les da a los varones, puesto que no se pueden desempeñar dentro de la familia, he ahí donde no pueden estar presentes para cuidado, protección y cariño del recién nacido.

Al preparar la modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad, se establece que se le otorgara 20 días de licencia al momento que el trabajador indique la fecha del nacimiento del hijo o hija. En los casos de que el hijo o hija haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por veinte (40) días calendario y cuando el hijo o hija haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración de (40) días calendario consecutivos.

## 4.2 Recomendaciones

Se recomienda que no se llegue a vulnerar el derecho a la igualdad, en la ley de licencia por maternidad, porque se está tomando en cuenta el interés superior del niño.

Se recomienda la modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, en relación a las leyes de los países Paraguay y Venezuela, para poder establecer una igualdad de derecho en la licencia por paternidad.

Se recomienda la modificatoria de la ley 30807, ley de licencia por paternidad, en función que el padre y la madre participen en el cuidado, protección y amor del recién nacido.

## 4.3 Referencias

Aguilar, G. (2008). *El Principio del Interés Superior del Niño y la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, en Centro de Estudios Constitucionales de Chile, año 6, N° 1, Talca, p. 227.

Arraigada, I. (2006). *Políticas Sociales. Cambio de las políticas sociales de género y familia*. Santiago de Chile. CEPAL.

Batthyány, K. (2017). *El aporte de las familias y las mujeres a los cuidados no remunerados en salud*, Uruguay. Revista Estudios Feministas.

Bermúdez, V. (2011) *Familia y Constitución, Materiales de enseñanza de derecho de familia*, Lima, PUCP.

Baeza, G. (2001). *El interés superior del niño: Derecho de rango constitucional, su recepción en la legislación nacional y aplicación en la jurisprudencia*, en Chilena de Derecho, vol. 28, N° 2, p. 356.

Cruz, A. (2019). *Tensión emergente de la licencia por paternidad en Colombia*. Recuperado de:

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Bulacio vs. Argentina, San José: 18 de septiembre del 2003, considerando 134.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-17/02, del 28 de agosto del 2002 (Serie A N.º 17, conclusiones), sobre Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño.

Caramanica, A. (2018). Diario El Comercio, martes 10 de Julio. La Falacia del macho peruano. Lima.

Cienfuegos, J. (2011). *Notas de Población 99, Tendencias Familiares en América Latina: diferencias y entrelazamientos*, Santiago de Chile, CEPAL.

Corte Interamericana De Derechos Humanos (2002), OC-17/2002, Washington D.C.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2002). *Opinión Consultiva OC-17/02, del 28 de agosto del 2002 (Serie A N° 17, conclusiones)*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). *Caso Bulacio vs. Argentina, San José*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, (2005). *Caso de las niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana, San José*.

De Torres, J (2009). *El interés del menor y derecho de familia. Una perspectiva multidisciplinar*, Madrid: lustel.

Espinoza. V. (2011). *Análisis de la licencia y subsidio por paternidad*. Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu>.

Fernández, M. (2003) *La familia vista a la luz de la constitución y los derechos fundamentales: aproximación a un análisis crítico de las instituciones familiares*, Lima, Revista Foro Jurídico Año I No2.

Fiore (2014). *Licencia por paternidad en el derecho laboral argentino*. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar>.

Guilherme, (2013). *Precedentes obligatorios*, Lima: Palestra.

García, G. (1992). *Notas sobre el acogimiento familiar*, Lima: Actualidad Civil.

García, M. (2014). *Licencia por paternidad en el Derecho Laboral Argentino*, Universidad Abierta Interamericana recuperado de: <file:///C:/Users/pc/Downloads/TC116510-desbloqueado.pdf>

Gieseck (2019). *Licencia de paternidad y maternidad en el Perú*, Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/20690>

Giesecke, M (2018). *Licencia de paternidad y maternidad en el Perú aproximación desde los principios del family impact analysis y el enfoque*

de género. PUCP. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/20690/20480>

Giraldo, Y. & Buitrago, A. (2016). *Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social*. Recuperado de: [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](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. *Aspectos procesales civiles de la protección del menor*, Valencia: Tirant lo Blanch.

Grosman, C. (2011). *Desafíos No 12 Cuidado infantil y cuidados parentales*. Santiago de Chile, CEPAL.

Jeli, E. (1994). *Familia y Género: notas para el debate*. Buenos Aires Ed. Weinerman.

López Contreras, Rony Eulalio (2015) "Interés superior de los niños y niñas: definición y contenido", en *Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 13, n.º 1, Colombia, p. 56.

Lopez (2013). *El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España*, Universidad Economic Analysis Working. Recuperado de: [https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-permiso\\_patern\\_desig\\_genero.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-permiso_patern_desig_genero.pdf)

Sokolich, M. (2013). *La aplicación del principio del Interés Superior del Niño por el Sistema Judicial Peruano*, en VOX JURIS, vol. 25, N° 1, p. 83.

Herranz, M. (2004). *El interés del menor en los Convenios de la Conferencia de La Haya de Derecho Internacional Privado*. Valladolid: Ed. Lex Nova.

Lupica, C. (2014). *Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social en Argentina*. Documento de trabajo N° 5. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo-OIT. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobuenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_302535.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_302535.pdf)

Medina (2018). *La modificatoria del artículo 2 de la ley 30367 para aumentar la ampliación de la licencia por maternidad en parto múltiple*, Universidad Señor de Sipan. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5977/Medina%20Carhuatocto%20Danitza%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, L. (2019). *Licencia de paternidad: Todo lo que debes saber sobre este derecho laboral*, *Diario Gestión*, recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/licencia-paternidad-debes-derecho-laboral-ndc-261458-noticia/>

Pérez, I. (2015). Más del 90 % de lambayecanos desconocen Ley de licencia por paternidad. RPP. Recuperado desde: <https://rpp.pe/peru/actualidad/mas-del-90-de-lambayecanos-desconocen-ley-de-licencia-por-paternidad-noticia-809215>

Plácido, A. (2005). *Protección del niño, madre, anciano y de la familia. Promoción del matrimonio*. Lima: Editorial Gaceta jurídica.

Placido, A. (2015) *Manual de derechos de los niños, niñas y adolescentes*, Lima: Instituto Pacífico, p. 50.

Restrepo, Y. (2015). *Análisis de la licencia por paternidad en Colombia: perspectiva jurídico social*. Recuperado de: <http://investigacion.bogota.unal.edu>.

Pacheco, L. (2002). *El permiso paternal: un derecho pendiente en el Perú*. Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe>.

Navarro, F. (2009). *Legislación en materia familiar. Los casos de cinco países Latinoamericanos*, Santiago de Chile, CEPAL.

Oiberman, Alicia. (1994) *Padre- Bebé Inicio de una relación*. La Plata, Ed. Universidad de la Plata.

Pautassy, L. y Nieves, M. (2011). *Desafíos No 12- Cuidado infantil y cuidados parentales*. Santiago de Chile, CEPAL.

Puntriano, C. (2018). *Diario El Peruano*. Viernes 6 de julio, Ley 30807 Establece nuevos lineamientos. Lima

Ullman, H. (2014). *La evolución de las estructuras familiares en América Latina 1990- 2010. Los retos de la pobreza la vulnerabilidad y el cuidado*. Santiago de Chile. CEPAL.

#### **4.4 ANEXOS**

##### **4.4.1. ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 30807, LEY DE LICENCIA POR PATERNIDAD, EN DEFENSA DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA LEGISLACIÓN PERUA**

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p><b>INDEPENDIENTE:</b></p> <p>Modificatoria del artículo 2 de la ley 30807</p>	<p>¿En qué medida sería beneficiosa la modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad, en defensa del derecho a la igualdad, el interés superior del niño y la unión familiar, en la legislación Peruana?</p>	<p>Si se modifica el artículo 2 de la ley 30807, entonces se protegerá el interés superior del menor y el derecho a la igualdad entre los padres.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar en qué medida la modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad coadyuvaría a lograr el derecho a la igualdad y proteger los principios del interés superior del niño y la unión familiar.</p> <p><b>ESPECÍFICOS: (3 O 4)</b></p> <p>1. Identificar cual es la problemática suscitada con la actual regulación de la ley 30807 y el impacto que esta tiene en el ámbito familiar.</p>

			<p><b>2.-</b> Analizar la doctrina y jurisprudencia comparada sobre el derecho a la igualdad en la licencia por paternidad, el interés superior del niño y la unión familiar.</p> <p><b>3.-</b> Elaborar un proyecto de ley para la modificatoria y debida regulación del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad.</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Se modifica el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, 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.
- 2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:
  - a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
  - b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
  - c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.
- 2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.
- 2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

LUIS GALARRETA VELARDE  
Presidente del Congreso de la República

MARIO MANTILLA MEDINA  
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de julio del año dos mil dieciocho.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO  
Presidente del Consejo de Ministros

1666491-2

**RESOLUCIÓN LEGISLATIVA  
N° 30808**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Resolución Legislativa siguiente:

**RESOLUCIÓN LEGISLATIVA QUE  
APRUEBA EL CONVENIO RELATIVO  
A LA IMPORTACIÓN TEMPORAL**

**Artículo único. Aprobación del Convenio**

Apruébase el Convenio relativo a la Importación Temporal, adoptado el 26 de junio de 1990 en la ciudad de Estambul, República de Turquía, y los Anexos A, B1 y B2.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

LUIS GALARRETA VELARDE  
Presidente del Congreso de la República

MARIO MANTILLA MEDINA  
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Lima, 4 de julio de 2018

Cumplase, regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO  
Presidente del Consejo de Ministros

1666491-3

**PODER EJECUTIVO**

**PRESIDENCIA DEL CONSEJO  
DE MINISTROS**

**Decreto Supremo que declara el Estado de Emergencia en las partes altas de las zonas de Nuevo Milenio, José Carlos Mariátegui y Cercado del distrito de Villa María del Triunfo, de la provincia de Lima, del departamento de Lima, por impacto de daños a consecuencia de bajas temperaturas**

**DECRETO SUPREMO  
N° 069-2018-PCM**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento de la Ley N° 29664 que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 048-2011-PCM, la solicitud de declaratoria de Estado de Emergencia por peligro inminente o por la ocurrencia de un desastre es presentada por el Gobierno Regional al Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI), con la debida sustentación, respecto de la cual INDECI emite

## ANEXO 03: JURISPRUDENCIA



<a href="#">Régimen Legal de Bogotá D.C.</a> <small>© Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</small>	
Sentencia C-174 de 2009 Corte Constitucional	
Fecha de Expedición:	18/03/2009
Fecha de Entrada en Vigencia:	
Medio de Publicación:	

[Ver temas del documento](#)

Contenido del Documento



### SENTENCIA C-174/09

Referencia: expediente D-7387

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1º. (parcial) de la Ley 755 de 2002, "Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo".

Actor: Miller Alfonso Ramírez Solórzano

**Magistrado Ponente:**

**Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO**

**Bogotá D. C., dieciocho (18) de marzo de dos mil nueve (2009).**

**LA SALA PLENA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL,**

en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámite establecidos en el Decreto 2067 de 1991, profiere la siguiente.

**SENTENCIA**

#### **I. ANTECEDENTES**

El ciudadano Miller Alfonso Ramírez Solórzano, en ejercicio de la acción pública consagrada en los artículos 40-6 y 242-1 de la Constitución Política, presentó demanda

de inconstitucionalidad contra el artículo 1º. (parcial) de la Ley 755 de 2002, "Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo".

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de constitucionalidad, previo concepto del Procurador General de la Nación, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda de la referencia.

## II. TEXTO DE LA NORMA DEMANDADA

A continuación se transcribe el texto de la norma, subrayando el aparte demandado:

### "LEY 755 DE 2002

(Julio 23)

Diario Oficial No. 44.878, de 25 de julio de 2002

Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo – Ley María-.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. Modificase el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

(Apartes tachados INEXEQUIBLES). La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo".

### III. LA DEMANDA

Para el demandante, el texto impugnado desconoce lo dispuesto en los artículos 5º, 13, 44 y 93 de la Constitución Política.

Según el actor, el término de la licencia de paternidad resulta diferente para el hombre cuya esposa o compañera permanente no cotiza al Sistema General de Seguridad Social en Salud, respecto de aquél cuya esposa o compañera permanente sí cotiza, pues el primero sólo tiene derecho a cuatro días de licencia remunerada de paternidad, mientras que el segundo tiene derecho a ocho días de la misma licencia, siendo evidente una discriminación en cuanto al tiempo de la licencia, más aún si al primero se le cuentan cuatro días continuos y al segundo ocho días hábiles. Explica las razones de su demanda en el sentido de que el padre debe ayudar a la madre en el cuidado del recién nacido.

Explica el demandante que el legislador concedió la prestación por el hecho de ser padre, para brindar la posibilidad al hombre de ayudar a la madre en el cuidado del recién nacido durante los primeros días, como también para brindarle amor y protección al bebé, lo que resulta de gran importancia en la relación padre-hijo.

En este orden de ideas, considera el actor que el texto impugnado es inexecutable por discriminar en la cantidad y en la calidad de días que se otorgan al padre cuya esposa no cotiza y al padre cuya esposa sí cotiza, siendo vulnerado el artículo 44 de la Carta Política, según el cual el recién nacido tiene derecho a una familia y a recibir el cuidado y amor por parte de ambos padres desde sus primeros días de vida.

Concluye el demandante solicitando a la Corte que declare inexecutable el aparte impugnado, concediendo el mayor número de días posible de licencia de paternidad a ambos tipos de padres; es decir, tanto a aquellos cuyas esposas o compañeras permanentes aportan al Sistema General de Seguridad Social en Salud, como a aquellos cuyas esposas o compañeras permanentes no lo hacen, pues, finalmente, son los derechos de los niños los que deben prevalecer.

### IV. INTERVENCIONES

#### 1. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

El jefe de la oficina jurídica del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, doctor José Oberdan Martínez Robles, interviene en el presente caso para solicitar a la Corte

Constitucional que declare inexecutable las expresiones demandadas, por cuanto desconocen lo establecido en el artículo 13 de la Carta Política.

Luego de hacer un recuento de la doctrina y la jurisprudencia europeas relacionadas con el test de proporcionalidad, cotejándolas con la jurisprudencia norteamericana, el interviniente recuerda cómo la Corte Constitucional ha considerado que la licencia de maternidad permite a los padres compartir con su pequeño hijo, todo conforme con el interés superior del niño a quien se le permite iniciar su formación de manera sólida, fortaleciendo los vínculos paterno-filiales que garantizan un desarrollo armónico e integral del menor.

Por lo anterior, considera el vocero del Instituto que constitucionalmente no está permitido distinguir dos situaciones laborales a fin de determinar el tiempo de la licencia de paternidad, condicionando el reconocimiento de ocho días a favor del padre siempre y cuando la cónyuge o compañera permanente cotice al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Agrega el interviniente que éste condicionamiento desborda la capacidad normativa del legislador, violando, además, el derecho del niño recién nacido a su cuidado y amor.

El representante del Instituto considera que siendo la licencia de paternidad un expediente favorable a los derechos fundamentales de los niños, no puede convertirse en factor para su limitación como inconstitucionalmente lo hace la norma bajo examen.

## **2. Academia Colombiana de Jurisprudencia**

En representación de la Academia interviene el doctor Guillermo López Guerra para solicitar a la Corte que declare executable el aparte demandado. Explica que el demandante formula cargos basados en consideraciones económicas y no jurídicas, pues *"si los días de licencia concedidos al padre, por vía de ejemplo, en una nueva Ley, fuesen superiores a los que en la actualidad tienen las madres, estaría abierta la posibilidad legal que estas demandas en la constitucionalidad de la norma por discriminación en su contra. Estaríamos frente a una espiral inagotable. En parte alguna que se recuerde la ley establece para fines de la paternidad la igualdad. Sería tan grotesco como sostener que los permisos en períodos de lactancia también cubrieran al padre"*.

Según el interviniente toda licencia de paternidad será siempre insuficiente para el beneficiario, razón por la cual la ley debe prever los efectos de los permisos sobre el trabajo subordinado y la existencia de los recursos económicos de las entidades que deben pagarlas.

## **3. Ministerio de la Protección Social**

A nombre del Ministerio de la Protección Social actúa el doctor Hernán Enrique Castro Bohórquez, quien pide a la Corte Constitucional que declare executable el texto demandado. Considera el doctor Castro que la norma parcialmente atacada diferencia

la licencia remunerada de cuatro días para padres que coticen al Sistema General de Seguridad Social en Salud, respecto de aquellos otros padres que tienen derecho a ocho días de licencia cuando tanto ellos como su cónyuge o compañera permanente coticen al mismo sistema, siendo éste un mecanismo para la protección del Sistema General de Seguridad Social, por cuanto se busca el equilibrio económico de las EPS que asumen en primera instancia el costo de la licencia remunerada.

Para el interviniente la "Ley María" defiende el derecho del menor a tener su padre cerca durante los días posteriores al parto y no el derecho del padre que no cotiza al Régimen General de Seguridad Social en Salud a que disfrute de ocho días cuando la madre no efectúa cotización alguna. Considera que con la norma se protege tanto las finanzas de las EPS como las del FOSYGA que, como cuenta de compensación, debería cubrir la licencia remunerada de paternidad que sería recobrada por las EPS.

#### **4. Universidad del Rosario**

El Decano de la Facultad de Jurisprudencia del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, doctor Alejandro Venegas Franco, interviene para solicitar que se declare la constitucionalidad del aparte demandado. Considera el interviniente que la norma impugnada contempla un trato diferencial justificado en el principio de sostenibilidad financiera del Sistema Integral de Seguridad Social, establecido en el artículo 48 de la Carta Política.

Explica el doctor Venegas que en el presente caso hay diferenciación pero no discriminación, pues, con base en el test de igualdad, afirma que el principio de sostenibilidad económica del sistema faculta al legislador para diferenciar dos situaciones como las previstas en la norma parcialmente demandada. La razonabilidad financiera propia del momento en que se establecen limitaciones en materia de prestaciones económicas permite la diferenciación consagrada en el texto que se examina.

#### **5. Universidad Nacional de Colombia**

En representación de la Universidad Nacional de Colombia interviene el doctor Leonardo Corredor Avendaño, quien solicita a la Corte Constitucional que declare exequible el texto demandado. El doctor Corredor cita los antecedentes de la norma para recordar que fue expedida para brindar al hombre la posibilidad de acompañar y asistir tanto a la madre como al recién nacido en los primeros días de su existencia, para establecer canales afectivos y de comunicación paterno-filiales desde el momento del nacimiento.

La protección jurídica prevista en la norma impugnada procura amparar a la madre y al recién nacido pero no al padre, pues éste tiene un deber de protección, atención y cuidado que desborda los parámetros laborales. Sin embargo, asevera el interviniente, la norma demandada tiene dos aristas: mientras el padre que es único cotizante del grupo familiar al sistema de Seguridad Social en Salud tiene derecho a una licencia

remunerada de paternidad de cuatro días, el padre cuya esposa o compañera permanente también sea cotizante tiene derecho a ocho días de licencia.

Según el vocero de la Universidad, el equilibrio financiero de las EPS no se verá afectado porque en todo caso estas recibirán el valor de la licencia de la subcuenta de compensación del FOSYGA, la cual es financiada con recursos públicos provenientes de las UPC y nunca de su propio patrimonio.

#### **6. Superintendencia Nacional de Salud**

El doctor Luis Gabriel Arango Triana interviene a nombre de la Superintendencia Nacional de Salud para solicitar a la Corte Constitucional que declare exequible el texto demandado. Según el doctor Arango, el derecho a la igualdad impone el deber de no consagrar un igualitarismo jurídico entre quienes se hallan en diversidad de condiciones fácticas; es decir, la obligación de crear un sistema jurídico diferente para quienes se encuentran en desigualdad en los amplios y complejos campos de la vida política, económica, social y cultural.

Concluye el interviniente explicando que un Estado con limitaciones económicas como el nuestro, determina que la sociedad y los particulares participen en la medida de su capacidad económica para ofrecer a todos el servicio de salud en condiciones que realcen su dignidad humana y permitan destinar una especial atención y protección de las personas menos favorecidas.

#### **7. Universidad de los Andes**

A nombre de la Universidad de los Andes interviene el doctor Jorge Merlano Matiz, quien solicita a la Corte Constitucional que declare inconstitucional el texto demandado. Para el interviniente la norma genera una distinción injusta, teniendo en cuenta que en nuestro país existe una discriminación clara en relación con las oportunidades de trabajo para la mujer. Agrega que no puede compararse el tiempo de licencia remunerada al esposo o compañero permanente por nacimiento de su hijo, cuando la madre "no se encuentra afiliada al Sistema de Seguridad social en Salud".

#### **V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN**

Para el Ministerio Público las expresiones demandadas deben ser declaradas inexecutable, por cuanto el legislador ha desbordado el ámbito de sus atribuciones al generar una situación de discriminación entre padres del recién nacido, teniendo como fundamento el hecho de estar cotizando al Sistema de Seguridad Social en Salud, cuando el fundamento de la licencia de paternidad no es otro que la necesidad de permitir que el bebé cuente desde los primeros días con la presencia, el afecto y el amor de su progenitor.

El Jefe del Ministerio Público recuerda que en materia de seguridad social el legislador cuenta con amplio margen de libertad, pudiendo inclusive elaborar ciertas distinciones

atendiendo a razones económicas, entre ellas el monto de las cotizaciones, por cuanto de éstas depende la sostenibilidad del sistema de seguridad social. Sin embargo, considera la Vista Fiscal que la libertad de configuración legislativa no es absoluta cuando se trata de legislar sobre los derechos fundamentales del recién nacido, siendo inadmisibles que la sola circunstancia de los aportes a la seguridad social impida a un padre disfrutar de cuatro días adicionales junto a su hijo.

Para el Procurador General de la Nación, la distinción elaborada por el legislador desconoce el derecho a la igualdad y los derechos de los niños al imponer una restricción a un beneficio al que se debe acceder por la importancia del hecho del nacimiento y no por el monto de las cotizaciones; es decir, no es aceptable la diferenciación erigida a partir de la eventualidad de si la madre está o no cotizando al sistema de seguridad social.

## **VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

### **1. Competencia**

En virtud de lo dispuesto por el artículo 241-4 de la Constitución Política, la Corte Constitucional es competente para conocer de la demanda de inconstitucionalidad de la referencia, por estar dirigida contra una disposición perteneciente a una ley.

### **2. Problema Jurídico**

La Corte deberá establecer si es constitucional el condicionamiento previsto en la norma impugnada, acorde con el cual el número de días a los que tiene derecho el padre beneficiario de la licencia de paternidad, puede variar de cuatro a ocho según la madre esté o no cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, pues el demandante considera que tal previsión normativa vulnera lo dispuesto en los artículos 5º, 13, 44 y 93 de la Carta Política.

### **3. Contenido de la norma demandada**

Las expresiones demandadas establecen una distinción en el período asignado para la licencia de paternidad, el cual puede variar de cuatro a ocho días, según la madre del recién nacido esté o no cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. El texto es el siguiente:

**"LEY 755 DE 2002**

(Julio 23)

Diario Oficial No. 44.878, de 25 de julio de 2002

Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo – Ley María-

El Congreso de Colombia

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. Modifícase el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

(Apartes tachados INEXEQUIBLES). La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo".

#### **4. Examen de constitucionalidad de la norma demandada**

##### **4.1. Breve referencia a la licencia de paternidad en el derecho comparado**

La licencia de paternidad tuvo su origen en la O.I.T con el ánimo que el hombre desempeñe un rol más activo en el cuidado de los hijos desde sus primeros días de nacidos, llevó a la Organización Internacional del Trabajo a adoptar la Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, cuyo numeral 22 hizo explícito que durante un periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, también el padre debería tener posibilidad de obtener una licencia sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él, a lo que denominó

*licencia parental*. Así mismo, dejó en libertad de cada país su determinación, que debería introducirse en forma gradual.

De igual modo, la OIT expidió el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, que se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando las mismas limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella (art. 1 y ss.).

De esta forma, la licencia de paternidad busca que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, a través del disfrute de un breve periodo alrededor de la fecha del parto del hijo<sup>1</sup>.

4.2. En los países miembros de la OIT, se presentan importantes variaciones con respecto al alcance de la duración de la garantía. La licencia de paternidad fue otorgada por primera vez en 1974, en Suecia. Posteriormente, en Finlandia y Noruega, último de los cuales otorga cuatro semanas completas. En Francia el hombre puede tomar 11 días y en España 15 días. En Cuba la licencia de paternidad se da al padre viudo y tiene derecho a recibir un 60% de su salario promedio. Para el caso de América Latina, Argentina ofrece 15 días. Recientemente, en Ecuador el Congreso acaba de aprobar que el padre goce entre 10 y 23 días de licencia por el nacimiento de los hijos, derechos que hasta ese momento solo accedía la madre.

4.3. Este asunto no ha sido ajeno al examen de la Corte, por cuanto en la sentencia C-273 de 2003<sup>2</sup>, al declarar inexecutable una parte del artículo ahora demandado, abordó el interés superior del niño y la garantía de la plena satisfacción de sus derechos. En tomo a este último tópico resaltó que la razón de ser del interés superior del niño es su plena satisfacción y más concretamente permitir al recién nacido el ejercicio de todos sus derechos fundamentales, particularmente el poder recibir cuidado y amor de manera plena en la época inmediatamente posterior a su nacimiento. Además, sostuvo que la licencia permite al padre comprometerse con mayor fuerza en su paternidad bajo un clima adecuado para que la niña o el niño alcance su pleno desarrollo físico y emocional.

4.4. Respecto al significado de la paternidad y su importancia para el desarrollo de la niña o del niño, en la mencionada decisión se sostuvo:

"En conclusión, si bien no existe un rol paterno único al cual todos los padres deben aspirar -pues debe admitirse que la naturaleza de la influencia paterna puede variar sustancialmente dependiendo de los valores individuales y culturales-, lo que sí está claro es que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo, y aún más cuando ha decidido asumir su papel en forma consciente y responsable, garantizando al hijo el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales y especialmente el derecho al cuidado y amor para su desarrollo armónico e integral"<sup>3</sup>.

Luego, la idea de que el padre se involucre activamente en la crianza de las hijas o hijos brindándoles asistencia, protección, cuidado y amor desde los primeros días de vida, es fundamental para su desarrollo armónico e integral, que parte del concepto de familia como núcleo fundamental de la sociedad (arts. 42 y 44 de la Constitución).

##### **5. Naturaleza jurídica de la licencia remunerada de paternidad**

La vigencia y satisfacción simultánea de todos los derechos de la infancia, conocida en la doctrina como *garantía de la protección integral de los menores*, ha sido consagrada en Colombia bajo los términos previstos en los artículos 42, 43, 44, 45 y 50 de la Constitución Política. Además de éstas normas, la Carta también ampara a los menores a partir de la protección a la dignidad humana (C.Po. art. 1º), los derechos que les son inalienables (C.Po. art. 5º), el derecho a la vida (C.Po. art. 11), el derecho a la seguridad social (C.Po. art. 48) y el derecho a la salud (C.Po. art. 49), todos considerados de naturaleza fundamental y de estirpe superior cuando sus titulares son niños.

Por lo anterior, puede afirmarse que en Colombia los niños gozan de una protección reforzada, como también de una protección complementaria, pues además de las normas que les son directamente aplicables, son beneficiarios de todos aquellos preceptos que de manera general se aplican a las personas. Lo anterior acompaña con el principio de protección derivado del *interés superior del niño*, reconocido este último en el artículo 44 de la Constitución Política, según el cual "*los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás*".<sup>4</sup>

5.1. En relación directa con el principio *del interés superior del niño* se cuenta el derecho del menor al cuidado y amor, derecho que deriva del estado de inmadurez física y mental del niño, circunstancia que obliga a una adecuada protección legal tanto antes como después del nacimiento, más aún cuando, como lo ha señalado esta Corporación, la Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y aprobada por Colombia mediante la Ley 12 de 1991, estableció, entre otros, los siguientes compromisos para los Estados partes:

"i). Se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas (Art. 3 num. 2).

ii). Pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el *interés superior del niño* (Art. 18.1).

iii). Adoptarán todas las medidas administrativas como legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la Convención. En lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes adoptarán esas medidas hasta el máximo de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario dentro del marco de la cooperación internacional (art. 4).

iv). Respetarán las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres o en su caso, de los miembros de la familia ampliada o de la comunidad, según establezca la costumbre local, de los tutores u otras personas encargadas legalmente del niño de impartirle, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño ejerza los derechos reconocidos en dicha Convención.

v). Reconocerán que todo niño tiene el derecho intrínseco a la vida y garantizarán en la máxima medida posible la supervivencia y el desarrollo del niño. (art. 6 num. 1 y 2)

vi). Se comprometen a que el niño sea inscrito inmediatamente después de su nacimiento y que tendrá derecho, desde que nace, a un nombre, a adquirir la nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos (art. 7 num. 1).

vii). A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la Convención, prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños (art. 18 num. 1 y 2)".<sup>5</sup>

5.2. Según el artículo 44 de la Carta Política, la obligación de realizar el derecho al cuidado y amor del niño está a cargo de la familia y la sociedad, como también del Estado a quien corresponde el deber de asistir y proteger a los menores y, de manera principal, auspiciar el cuidado y amor hacia los infantes mediante políticas eficaces destinadas a su desarrollo integral, particularmente a través de instrumentos legislativos y administrativos idóneos para la concreción de los derechos que la Constitución Política consagra a favor de los menores.

5.3. El derecho a la licencia de paternidad remunerada es desarrollo y aplicación del principio *del interés superior del menor*, como también del *derecho al amor y cuidado del niño*, mediante la implementación de un mecanismo legislativo que, como corolario del artículo 44 superior, garantiza 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.

Es decir, el periodo que el legislador concede como licencia remunerada de paternidad, no ha sido concebido como un derecho caprichoso, ni para dedicar estos días al jolgorio, ni a la celebración, sino para vincular efectivamente al padre con las tareas de

cuidado y atención a su pequeño hijo, teniendo en cuenta, además, la necesaria y conveniente asistencia al recién nacido.

La garantía consagrada en la norma parcialmente acusada no corresponde a un beneficio exclusivo del padre, quien recibirá de la EPS respectiva los dineros correspondientes a los días de la licencia de paternidad, sino que se trata de una medida de protección destinada a realizar los derechos superiores del infante, particularmente, como se ha dicho, aquellos vinculados al cuidado y amor de quien por su condición de indefensión e inmadurez física y mental, requiere la mejor atención tanto de sus padres, de la familia como también del Estado.

#### **6. Potestad de configuración legislativa en materia de seguridad social**

Según la Constitución Política, la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio, que puede ser prestado por los particulares bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en los términos que establezca la Ley (C.Po art. 48); es decir, el legislador cuenta con potestad para configurar el sistema normativo al cual estará sometida la estructura orgánica, administrativa y jurídica mediante la cual se presta este servicio.

Sin embargo, es claro que la potestad de configuración legislativa en esta materia no es absoluta por cuanto ella se encuentra limitada por los valores, principios y derechos consagrados en la Carta Política; por tanto, todo desarrollo del artículo 48 superior debe estar acorde con las disposiciones constitucionales, especialmente cuando el legislador genera exclusiones o crea distinciones.

7.1. En relación con los límites a la potestad de configuración legislativa en materia de seguridad la Corte Constitucional ha precisado en la Sentencia C-336 de 2008:

"...Esta corporación ha considerado, que la potestad de configuración del legislador debe someterse, entre otras, a un catálogo de reglas generales como son: (i) el reconocimiento de la seguridad social como un derecho irrenunciable de todos los habitantes del territorio nacional y, a su vez, (ii) como un servicio público obligatorio cuya dirección, control y manejo se encuentra a cargo del Estado. Adicionalmente, (iii) se admite la posibilidad de autorizar su prestación no sólo por entidades públicas sino también por particulares<sup>6</sup>; (iv) el sometimiento del conjunto del sistema a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. A los que el Acto legislativo 01 de 2005 añadió en materia de pensiones el principio de sostenibilidad financiera (C.P. art. 48).

En relación con el último punto, cabe recordar que según el principio de universalidad, la cobertura en la protección de los riesgos inherentes a la seguridad social debe amparar a todas las personas residentes en Colombia, en cualquiera de las etapas de su vida, sin discriminación alguna por razones de sexo, edad, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, etc<sup>7</sup>. En este sentido la Corporación ha hecho énfasis en que la universalidad implica que toda persona tiene que estar cobijada por el sistema de seguridad social y que "no es posible

constitucionalmente que los textos legales excluyan grupos de personas, pues ello implica una vulneración al principio de universalidad".

(...)

6.9. Además, como también lo ha considerado esta corporación, el legislador en ejercicio de la citada potestad de configuración normativa, además de someterse al cumplimiento -en concreto- de aquellas reglas y principios que regulan el suministro y la exigibilidad de las prestaciones que componen el sistema de la seguridad social, se encuentra sujeto de igual manera a la observancia de aquellos otros principios, valores y derechos constitucionales previstos en el texto Superior, que generalmente limitan el desarrollo de la atribución constitucional de regulación.

(...)

6.10. Igualmente, esta Corte ha insistido, en que el control de la Corte sobre medidas relacionadas con la seguridad social debe ser riguroso, cuando a pesar de que la medida legislativa corresponde a una materia de contenido económico y social, la misma (i) incorpora una clasificación sospechosa, como ocurre con aquellas que están basadas en las categorías prohibidas para hacer diferenciaciones según lo previsto en el inciso 1º del artículo 13 Superior; (ii) afecta a personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, a grupos marginados o a sujetos que gozan de especial protección constitucional; (iii) desconoce prima facie el goce de un derecho constitucional fundamental; o finalmente, (iv) incorpora -sin causa aparente- un privilegio exclusivo para un sector determinado de la población." (Subraya la Sala).

6.2 El reconocimiento de la licencia de paternidad es desarrollo y realización del derecho fundamental del niño a gozar del *cuidado y amor* de su padre durante los días siguientes al nacimiento, en concordancia con lo establecido en el artículo 44 de la Carta Política sobre el *interés superior del menor*. Sobre esta clase de medida la jurisprudencia ha precisado:

"...en estos casos se debe verificar que la medida legislativa sea adecuada y conducente para realizar un fin constitucional y que además sea proporcional 'esto es, que el logro del objetivo perseguido por el legislador no puede llegar al extremo de sacrificar principios o derechos que constitucionalmente se consideran de mayor entidad en defensa del Estado Social de Estado'" <sup>8</sup>

El juicio de razonabilidad propuesto para esta medida, según lo ha expresado la Corte<sup>9</sup>, ha de ser estricto; es decir, el fin debe ser legítimo, importante e imperioso; el medio ha de ser adecuado, efectivamente conducente y necesario, y la relación medio-fin debe ser adecuada, efectivamente conducente y no susceptible de ser remplazada por otro medio alternativo o menos lesivo.

La licencia remunerada de paternidad, establecida en el artículo 1º de la Ley 755 de 2002, cumple con los requerimientos establecidos por la Corte para considerar que

constitucionalmente que los textos legales excluyan grupos de personas, pues ello implica una vulneración al principio de universalidad".

(...)

6.9. Además, como también lo ha considerado esta corporación, el legislador en ejercicio de la citada potestad de configuración normativa, además de someterse al cumplimiento -en concreto- de aquellas reglas y principios que regulan el suministro y la exigibilidad de las prestaciones que componen el sistema de la seguridad social, se encuentra sujeto de igual manera a la observancia de aquellos otros principios, valores y derechos constitucionales previstos en el texto Superior, que generalmente limitan el desarrollo de la atribución constitucional de regulación.

(...)

6.10. Igualmente, esta Corte ha insistido, en que el control de la Corte sobre medidas relacionadas con la seguridad social debe ser riguroso, cuando a pesar de que la medida legislativa corresponde a una materia de contenido económico y social, la misma (i) incorpora una clasificación sospechosa, como ocurre con aquellas que están basadas en las categorías prohibidas para hacer diferenciaciones según lo previsto en el inciso 1° del artículo 13 Superior; (ii) afecta a personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, a grupos marginados o a sujetos que gozan de especial protección constitucional; (iii) desconoce prima facie el goce de un derecho constitucional fundamental; o finalmente, (iv) incorpora -sin causa aparente- un privilegio exclusivo para un sector determinado de la población." (Subraya la Sala).

6.2 El reconocimiento de la licencia de paternidad es desarrollo y realización del derecho fundamental del niño a gozar del *cuidado y amor* de su padre durante los días siguientes al nacimiento, en concordancia con lo establecido en el artículo 44 de la Carta Política sobre el *interés superior del menor*. Sobre esta clase de medida la jurisprudencia ha precisado:

"...en estos casos se debe verificar que la medida legislativa sea adecuada y conducente para realizar un fin constitucional y que además sea proporcional *esto es, que el logro del objetivo perseguido por el legislador no puede llegar al extremo de sacrificar principios o derechos que constitucionalmente se consideran de mayor entidad en defensa del Estado Social de Estado*".<sup>8</sup>

El juicio de razonabilidad propuesto para esta medida, según lo ha expresado la Corte<sup>9</sup>, ha de ser estricto; es decir, el fin debe ser legítimo, importante e imperioso; el medio ha de ser adecuado, efectivamente conducente y necesario, y la relación medio-fin debe ser adecuada, efectivamente conducente y no susceptible de ser remplazada por otro medio alternativo o menos lesivo.

La licencia remunerada de paternidad, establecida en el artículo 1° de la Ley 755 de 2002, cumple con los requerimientos establecidos por la Corte para considerar que

encuentra razones objetivas ni constitucionalmente válidas que permitan establecer distinciones entre recién nacidos según sus padres coticen o no simultáneamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, pues siendo todos los menores titulares del derecho al cuidado y al amor, resulta inadmisibles, bajo los principios del Estado social de derecho, esta clase de discriminación.

7.2. En concordancia con lo anterior, refiriéndose a la proscripción de toda forma de discriminación en contra de los menores, la Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño, adoptada mediante la Ley 12 de 1991, establece en su artículo 2º, apartado 2:

#### "ARTICULO 2.

(...)

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares. (Subraya la Sala).

7.3. Podría considerarse que con la medida el legislador tuvo como propósito velar por el equilibrio financiero del Sistema General de Seguridad Social en Salud; sin embargo, al ponderar la estabilidad financiera del Sistema con el interés superior del menor y el amparo propio de los derechos fundamentales del niño, no hay duda, como lo establece el artículo 44 superior, que deben prevalecer éstos últimos.

Acerca de la ponderación entre la potestad de configuración legislativa en seguridad social, el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social en Salud y la prevalencia de los derechos fundamentales de la persona, la Corte Constitucional ha explicado:

"...la Sala considera que llegado el momento de ponderar las decisiones del legislador respecto de los derechos intrínsecos e inherentes del ser humano, se debe tener en cuenta el sistema axiológico propio del Estado social de derecho, al interior del cual existen valores, principios, disposiciones y normas que prevalecen, entre ellos los relacionados con la protección a la dignidad de la persona humana (...) los cuales, desde una perspectiva constitucional, no pueden resultar abolidos en beneficio de derechos e intereses jurídicamente subalternos, como serían la defensa a ultranza de la libertad de configuración legislativa ..."<sup>10</sup>.

7.4. En cuanto al equilibrio financiero que debe darse en el sistema de seguridad social en salud, la Corte tuvo oportunidad de pronunciarse en la Sentencia C-336 de 2008 y, además, la misma Ley 755 de 2002 en el artículo 1º establece que:

"La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad".<sup>11</sup>

Observa la Sala que el legislador no distinguió entre el beneficiario de cuatro (4) días de licencia remunerada y el beneficiario de ocho (8) días de la misma prestación; es decir, uno y otro deben haber cotizando durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia, circunstancia que aporta un argumento más para demostrar el trato discriminatorio dispensado por el legislador en contra del padre y, en consecuencia, del menor recién nacido cuya madre no cotiza al Sistema.

Cotizar por cerca de dos (2) años al Sistema General de Seguridad Social en Salud para acceder a una licencia remunerada de paternidad de ocho (8) días, puede ser considerado un condicionamiento razonable en aras del equilibrio financiero del Sistema y del soporte económico de las EPS, quienes, previas las verificaciones previstas en la ley, cuentan también con la posibilidad de recavar apoyo del Fondo de Solidaridad y Garantía -FOSYGA-.

7.5. La sostenibilidad financiera de la licencia remunerada de paternidad fue prevista y garantizada mediante el artículo 51 de la Ley 812 de 2003, por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, hacia un Estado comunitario, que establece:

"ARTICULO 51. LICENCIA DE PATERNIDAD. La licencia remunerada de paternidad de que trata la Ley 755 de 2002 será reconocida por la EPS y recobrada a la Subcuenta de Compensación del Fondo de Solidaridad y Garantía de acuerdo con las reglas y procedimientos previstos por las normas vigentes para la licencia de maternidad"<sup>12</sup>.

7.6. La norma acusada se enmarca en los parámetros de la filosofía de un sistema de seguridad social, el cual retribuye u otorga prestaciones acordes con lo estrictamente cancelado por el asegurado; pero no guarda armonía con el postulado imperante hoy en día, de un sistema de seguridad social, que tiene unos valores más humanos, inspirado en la eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, participación y, además, hace parte de la progresividad de los derechos, que es otro principio característico de un sistema de seguridad social (arts. 2º, 3º y 5º, numeral 3 de la ley 100 de 1993), consistente en que los derechos y su evolución tienden siempre a ampliarse y no a restringirse.

Precisamente, el principio de progresividad y la interpretación del derecho en favor de las garantías consagradas en la Carta Política, llevan a la Corte a declarar la inexecutable de las expresiones impugnadas, dejando vigente el aparte que establece en ocho (8) días la licencia remunerada de paternidad, por ser éste un término que permite al beneficiario de la norma disfrutar de la prestación en ella establecida de una manera más cierta y eficaz, más aún cuando se trata de amparar al niño, considerado constitucionalmente sujeto de especial protección.

7.7. En suma, la Sala considera que las expresiones demandadas son inexecutable por cuanto con ellas el legislador desbordó la órbita de su potestad para regular la prestación del servicio público de seguridad social en cuanto a la licencia remunerada de paternidad se refiere; además, considera la Corte que el equilibrio financiero del

Sistema General de Seguridad Social en Salud queda salvaguardado, en virtud de lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley 812 de 2003, mediante la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, norma que permanece vigente.

#### VII. DECISIÓN

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

#### RESUELVE:

Declarar **INEXEQUIBLES** las expresiones "...cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre..."; pertenecientes al inciso primero del artículo 1º. de la Ley 755 de 2002, por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo -Ley María-

**Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. Cúmplase**

**NILSÓN PINILLA PINILLA**

**Presidente**

**JUAN CARLOS HENAO PÉREZ**

**Magistrado**

**CLARA ELENA REALES GUTIÉRREZ**

**Magistrada (E)**

**LUIS ERNESTO VARGAS SILVA**

**Magistrado**

**GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO**

**Magistrado**

**CRISTINA PARDO SCHLESINGER**

**Magistrada (E)**

**HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO**

**Magistrado**

**MAURICIO GONZALEZ CUERVO**

**Magistrado**

***Ausente con Excusa***

**JORGE IVAN PALACIO PALACIO**

**Magistrada**

**MARTHA SACHICA DE MONCALEANO**

**Secretaria General**

**NOTAS DE PIE DE PÁGINA**

1 Maternidad, paternidad y trabajo. La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, 2008-2009. Información extraída de la página de Internet de la OIT. [www.ilo.org/gender/events/campaign-2009](http://www.ilo.org/gender/events/campaign-2009).

2 Estudio la constitucionalidad del inciso 3º, artículo 1º, de la Ley 755 de 2002.

3 Sentencia C-273 de 2003.

4 En materia de seguridad social para lo menores, la Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño, (Ley 12 de 1991), establece en el artículo 26:

"Los Estados Partes reconocerán a todos los niños el derecho a beneficiarse de la seguridad social, incluso del seguro social, y adoptarán las medidas necesarias para lograr la plena realización de este derecho de conformidad con su legislación nacional".

5 Corte Constitucional, Sentencia C-273 de 2003.

6 Sentencia C-1489 de 2000.

7 Ver entre otras las sentencias C-623 y C-1024 de 2004, así como la sentencia C-823/06 S.P.V. Nilson Pirilla Pinilla.

8 Sentencia C-111 de 2006.

9 Sentencias C-1064 de 2001 y C-1017 de 2003.

10 Corte Constitucional, Sentencia C-336 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

11 Además, para la preservación del equilibrio financiero del Sistema, el artículo 1º. de la Ley 755 de 2002, inciso segundo, establece:

*"Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad".*

12 Esta norma permanece vigente según lo establecido en el artículo 160 de la Ley 1151 de 2007, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010. El artículo 160 de la Ley 1151 de 2002, dispone: