

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**DEFICIENCIAS DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y SU
UTILIDAD PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTORAS

**CECILIA VANESSA FIESTAS BERNAL
MAGALY ELIZABETH SALAZAR MORALES**

ASESOR

ABOG. GUILLERMO ENRIQUE CHIRA RIVERO

Chiclayo, 01 de Junio de 2019

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen por permitirnos lograr nuestros objetivos, por su infinita bondad y amor. A nuestros padres que son nuestro motivo para esforzarnos y ser cada día mejores personas, gracias por todo su amor y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre todo felicidad a lado de nuestra familia y amigos. A nuestros padres. A nuestro asesor, por la paciencia y el tiempo que nos dedicó, y a todos los profesores que contribuyeron con sus valiosos aportes.

RESUMEN

En la presente investigación se analiza si los días que concede la ley de licencia por paternidad resultan ser suficientes para conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Para la realización del estudio, previamente se explica en términos jurídicos y sociales el papel del hombre en la vida familiar, las limitaciones que tiene en cuanto el reconocimiento a estar presente en los primeros días de vida de su hijo (a), la importancia de conciliar la vida familiar y laboral.

Finalmente, se utilizaron técnicas e instrumentos de recolección de datos, como la encuesta y la observación directa. Los resultados se procesaron en el software Excel, analizando e interpretando tablas y gráficos para su comprensión. Para posteriormente proponer una iniciativa legislativa, mediante la cual se plantea la modificación del artículo 2° de la Ley N° 29409, sugiriéndose el aumento de plazo de la licencia a más de diez días calendarios.

PALABRAS CLAVES: Licencia por Paternidad, conciliación, corresponsabilidad, trabajador, padre. Familia.

ABSTRACT

In the present investigation, it is analyzed if the days granted by the paternity leave law are enough to reconcile the family and work life of the workers of the Santo Toribio de Mogrovejo Catholic University.

For the realization of the study, previously explained in legal and social terms the role of man in family life, the limitations it has as to the recognition to be present in the first days of his son's life, the importance of reconcile family and work life.

Finally, techniques and data collection instruments were used, such as the survey and direct observation. The results were processed in Excel software, analyzing and interpreting tables and graphs for understanding. To subsequently propose a legislative initiative, which proposes the modification of Article 2 of Law No. 29409, suggesting the extension of the license term to more than ten calendar days.

KEYWORDS: Paternity leave, conciliation, co-responsibility, worker, father, family.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
ÍNDICE.....	VII
TABLA DE ABREVIATURAS.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I: LA VIDA FAMILIAR DESDE LA IGUALDAD ENTRE VARÓN Y MUJER	11
1.1. LA IGUALDAD ENTRE VARÓN Y MUJER.....	11
1.1.1 Regulación constitucional sobre la igualdad entre hombres y mujeres.....	11
1.1.2 Participación de la vida familiar y laboral desde la igualdad de oportunidades	15
1.2. FAMILIA Y TRABAJO	17
1.2.1. Concepción social de la familia a lo largo de la historia.....	17
1.2.2. La inserción del trabajador masculino en la vida familiar como parte del quiebre con lo tradicional.....	18
CAPÍTULO II: NORMAS QUE CONTRIBUYEN A CONCILIAR LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR.....	23
2.1. LA INSERCIÓN DEL TRABAJADOR VARÓN A LA VIDA FAMILIAR.....	23
2.1.1. El Estado y su aporte para Conciliar de la vida Familiar y laboral	23
2.1.2. El Teletrabajo y su Aporte a la Vida Familiar	27
2.1.3. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.....	30

2.2.4. Decreto Legislativo N° 1405. Decreto Legislativo que Establece Regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.....	31
2.2. LA LICENCIA POR PATERNIDAD	33
2.2.1. Ley de Licencia por Paternidad en el Perú	33
2.2.2. La Licencia por Paternidad y su aporte a la vida familiar en el Perú	34
2.2.3. Aplicación de la Licencia por Paternidad en el Derecho Comparado	37
CAPÍTULO III: DEFICIENCIAS DE LA LEY DE LICENCIA POR PATERNIDAD Y SU UTILIDAD PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO (USAT).....	42
3.1. Los días de la licencia por paternidad como impedimento para incorporar al varón a la vida familiar	43
3.2. Práctica de la licencia por paternidad por parte de los trabajadores de la USAT	49
3.3. Propuestas de ampliación a la Ley N° 29409, ley de licencia por paternidad.....	65
3.3.1. Propuesta para la ampliación de casos especiales – Artículo 2° de la Ley N° 29409.....	65
3.3.2. Fundamentos para la ampliación del goce de la licencia por paternidad.....	67
3.3.3. ¿Quién debe asumir el costo de la ampliación de días de la licencia por paternidad? La existencia de un subsidio por paternidad	69
CONCLUSIONES.....	72
BIBLIOGRAFÍA.....	74
ANEXOS.....	84

TABLA DE ABREVIATURAS

DRAE: Diccionario De La Real Academia Españolas

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

OIT: Organización Internacional del Trabajo

CCP: Constitución Política del Perú

PNUD: Programa de las Naciones Unidas

MIMP: El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

LIO: Ley de Igualdad de Oportunidades

LLP: Ley de Licencia por Paternidad

CP.: Constitución Política

D. LEG.: Decreto Legislativo

INTRODUCCIÓN

La familia es hoy uno de los elementos más influyentes y poderosos de la sociedad, pues constituye el primer agente de socialización para el individuo¹, He ahí la importancia de buscar mecanismos que ayuden a su fortalecimiento y desarrollo.

Nuestro sistema jurídico ha incorporado desde el veinte de setiembre del 2009², la Ley de Licencia por Paternidad, esta tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, sin importar el régimen laboral al que pertenezcan, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales; una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

La licencia por paternidad es otorgada por el empleador al padre por diez días hábiles consecutivos, la cual se computa desde la fecha que el trabajador indique, la misma que estará comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo y la fecha en que la madre o el hijo sean de datos de alta por el centro médico; previa comunicación al empleador, con una anticipación no menor de quince días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

Con la dación de la ley, se busca la incorporación del varón trabajador a la familia, haciéndolo participe de la corresponsabilidad dentro del hogar, el cual es un componente esencial para el desarrollo de la familia. El concepto de corresponsabilidad familiar hace referencia a los patrones comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia, buscando un tratamiento equitativo de género.

La igualdad de género se basa en el principio de que todas las personas, hombres y mujeres, tengan la posibilidad de desarrollar sus habilidades y libertad. No se trata

¹ Cfr. PÉREZ ALONSO – GETA, Petra M. *Crianza y estilos familiares de Educación en Educación Familiar. Nuevas relaciones humanas y humanizadoras*, Narcea, Madrid, 2003, p. 65.

² Modificada el 05 de Julio de 2018, mediante la Ley N° 30807.

de que hombres y mujeres sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades tengan un tratamiento equitativo³.

En este contexto, para el desarrollo del objetivo se realizó una encuesta a los trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, ello con la finalidad de determinar que tanto coadyuva la ley de licencia por paternidad a los trabajadores varones a la incorporación de la vida familia. Asimismo, se pretende concientizar sobre la importancia de la conciliación masculina en el ámbito familiar y laboral, como también analizar el impacto que producen los diez días de licencia de paternidad en la conciliación familiar.

La investigación ha sido estructurada en tres capítulos. En el primero explica, en términos jurídicos y sociales, la igualdad de derechos, la regulación constitucional sobre la igualdad entre hombres y mujeres. En el mismo capítulo, se abordará lo concerniente a género y trabajo, la participación de la mujer en la vida laboral y la participación de la vida laboral y familiar desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

En el segundo capítulo se desarrolla las normas que contribuyen a conciliar la vida laboral con la vida familiar, cuál es el papel del estado en la conciliación de la vida familiar y laboral, y la Ley de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Por otro lado, se explicará cómo se regula la licencia por paternidad y cuál es el aporte a la vida familiar del Perú.

En el tercer, se aplicó una encuesta a los trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, con el objetivo de analizar la practica o uso de la ley de licencia por paternidad; asimismo, se explicará la metodología empleada; así, como el análisis e interpretando cada uno de los gráficos obtenidos y las variables utilizadas. Finalmente, de los datos obtenidos, se propone una modificación del artículo del artículo 2° de la Ley N° 29409, siendo este el objeto del presente estudio.

³ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIÓN VULNERABLES. *Plan Nacional de igualdad de género 2011-2017*, [Ubicado el 10. XI. 2018] Obtenido en http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf.

CAPÍTULO I

LA VIDA FAMILIAR DESDE LA IGUALDAD ENTRE VARON Y MUJER

1.1. LA IGUALDAD ENTRE VARÓN Y MUJER

1.1.1. Regulación constitucional sobre la igualdad entre hombres y mujeres

Si nos remitimos al Diccionario de la Real Academia Española - DRAE, entre las acepciones de la palabra igualdad, encontramos las siguientes: Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones. Equivalencia de dos cantidades o expresiones⁴.

Entendiéndose por igualdad la equidad en el tratamiento, reconocimiento y reparto de derechos y obligaciones entre individuos, garantizando un desarrollo semejante ante una situación o hecho en concreto.

La igualdad o el derecho a la igualdad ha sido reconocida en nuestra norma Constitucional en su artículo 2º inciso 2) el cual establece que: Toda persona tiene derecho – a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

⁴ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA [Ubicado el 17.III.2019] Obtenido en <http://dle.rae.es/?id=Kwjexzi>

GUTIÉRREZ Y SOSA⁵, comentan que la igualdad vista desde un ámbito constitucional puede abordarse desde dos perspectivas: como principio constitucional, siendo la igualdad una regla básica que el Estado debe garantizar y preservar; y como un derecho fundamental de la persona; es decir, exigible en forma individual, por medio del cual se confiere a todo sujeto el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación alguna.

Estas perspectivas son amparadas por el máximo intérprete de la Constitución, al indicar que la igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad. En tanto derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una situación idéntica⁶.

Por ende, la igualdad tanto como principio o derecho comporta para nuestro ordenamiento jurídico una estructura base que permite al Estado una organización tanto en el aspecto social como democrático, puesto que implica una equiparación en el reconocimiento de derechos de cada ciudadano.

La equiparación no impone que todos los sujetos tengan los mismos derechos u obligaciones, sino que se respeten aquellas circunstancias especiales que fundamentan un trato desigual, evitándose limitar un derecho de modo injustificado.

Un elemento que justificaría un trato desigual, es el “género” concibiéndose este término en su extensión simple como clase o tipo a que pertenecen personas o cosas. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista exclusivamente biológico.

Según RUIZ citado por BACA el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales y como tal comprende elementos interrelacionados⁷. A su vez, FAICO citada por VALDEZ señala que el concepto de género alude, tanto al

⁵ Cfr. GUITIERREZ CAMACHO, Walter y SOSA SACIO, Juan Manuel. *La Constitución Comentada: Análisis artículo por artículo*, Tomo I, Tercera Edición, Lima, 2015, p.105.

⁶ Cfr. STC del 01 de abril del 2005 {Expediente número 0048-2004-PI/TC}, *Fundamento Jurídico 61* [ubicado el 17.XI.2018] Obtenido en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>

⁷ BACA LLONTOP, Janira Ivette y FERNÁNDEZ ROJAS, Ángela Rocío. *¿Equidad de género o igualdad de oportunidades entre varón y mujer en el Ordenamiento Jurídico Peruano?*, Tesis para optar el título de Abogado, Chiclayo, USAT, 2012, p. 16.

conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales⁸.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, la diferenciación de género determina únicamente la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada⁹.

De lo expuesto, se concluye que el concepto de género alude a una diferenciación biológica, que marcará los roles y atribuciones de cada uno, entiéndase tanto para hombres y mujeres.

Según la Norma Internacional ISO 26000, en su recuadro Nro. 02, los roles de género son comportamientos aprendidos que condicionan las actividades y responsabilidades que son percibidas como masculinas o femeninas. Estos roles, a veces, pueden constituir una discriminación contra la mujer, pero también contra el hombre. En todos los casos, la discriminación de género limita el potencial de los individuos, familias, comunidades y sociedades¹⁰.

De modo que, para hablar de una igualdad de género, hombres y mujeres deben tener la posibilidad de desarrollar sus habilidades tanto en el ámbito laboral como familiar, teniendo en cuenta sus condiciones específicas, las cuales han de ser valoradas y favorecidas de la misma manera; no se busca que hombres y mujeres

⁸ VALDEZ HUMBSER, Rocío María. *El Derecho a la Igualdad y la No Discriminación de Género en la Selección de Personal en el Ámbito Laboral Del Perú*, Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho de la Empresa, Lima, PUCP, 2013, pp. 68 -69.

⁹ ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO: PNUD PERÚ. Lima, agosto 2012[Ubicado el 17. III. 2019] Obtenido en <http://www.pe.undp.org/content/dam/peru/docs/Empoderamiento/Estrategia%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20de%20PNUD%20Peru.pdf>

¹⁰ Cfr. Guía Sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, pp. 17 – 18 [Ubicada el 17.III.2019] Obtenido http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf.

sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades tengan un tratamiento similar y proporcional¹¹.

En tal sentido, la igualdad entre hombres y mujeres significa igual empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los varones en cualquier ámbito de la vida pública o privada, implica a su vez paridad en el acceso y en la distribución de los recursos.

Sin embargo, el tratamiento que hasta ahora se esgrime, se ve direccionado únicamente a la protección de un sujeto en específico, la mujer, considerándola como un ser en constante estado de vulnerabilidad, dejándose de lado al varón trabajador.

Negar que el hombre y la mujer participan de manera diferente en la vida social, cultural, económica y política del país, es un error, pero ello no justifica un tratamiento desigualitario en cuanto reconocimiento deberes y derechos dentro de la familia.

Nuestra Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹², plantean fundamentalmente el reconocimiento de la dignidad y de los derechos iguales e inalienables de la persona humana, dentro del marco de un régimen de Derecho, lo cual involucra temas como la igualdad de trato y la no discriminación, la igual protección para el hombre y la mujer contra toda discriminación y contra la provocación de la discriminación que infrinja lo establecido.

Por ende, se debe comprender que tanto la mujer como el hombre aportan a la construcción de un mejor Estado, y es este quien debe velar y respetar las circunstancias que hace de cada individuo un ser especial; para así lograr una inserción focalizada en el desarrollo de políticas, programas y proyectos que busquen mejorar la condición de todos los seres humanos, y no de un ser en específico.

¹¹ Cfr. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIÓN VULNERABLES. *Plan Nacional de Igualdad de Género 2011 - 2017*, p.17. [Ubicado el 10.III.2019] Obtenido en http://www.mimp.gob.pe/files/planes/plaing_2012_2017.pdf

¹² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y CORTES CARCELÉN, Juan Carlos, "Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Lima, Volumen II, 2000, p. 143.

1.1.2 Participación en la vida familiar y laboral desde la perspectiva de igualdad de género

El desarrollo familiar y profesional son aspectos importantes para el ser humano; no obstante, en ocasiones es difícil conciliar ambas facetas de la vida, máxime, si se trata de una familia monoparental y cuyos progenitores forman parte de la población laboralmente activa.

Por ello, la participación de la vida familiar y laboral se ha convertido en un fenómeno de gran actualidad, tanto desde el punto de vista social como político¹³, pues, implica una división de roles y aspectos sustanciales para el desarrollo del ser humano.

Según CAAMAÑO, la armonización de responsabilidades laborales y familiares es un desafío contemporáneo desde una mirada social, cultural, jurídica y económica es reorientar esa normalidad a partir del reconocimiento de la igualdad de hombres y mujeres, potenciando también medidas que posibiliten armonizar las implicancias que para el trabajo tiene la dimensión personal y familiar de trabajadores y trabajadoras¹⁴.

Dejándose de lado aquel paradigma “del hombre proveedor y la mujer cuidadora del hogar”, reformulándose la asignación de roles entre hombres y mujeres, de modo que se reconozca una participación igualitaria tanto del varón trabajador como el de la mujer trabajadora dentro de la vida familiar.

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar se presenta asociada a un intenso proceso de cambio de la sociedad, con el objetivo de una participación mayor de la

¹³ Cfr. CANOVAS MONTERO, Ana; ARAGÓN MEDINA, Jorge; ROCHA SÁNCHEZ, Fernando. “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, vol. 23, N° 1, p.93.

¹⁴ CAAMAÑO ROJO, Eduardo. “La Armonización de Responsabilidades Laborales y familiares: Un nuevo Fin para el Derecho del Trabajo”, *Revista del Magíster y Doctorado*, Valparaíso, N° 4, 2011, p. 135.

mujer en el mercado de trabajo, y la corresponsabilidad del varón trabajador dentro de las actividades familiares¹⁵.

Así lo confirma TORTUERO citado por CAAMAÑO, al indicar que la participación del padre en el cuidado de los hijos constituye la pieza nuclear del cambio social necesario que además producirá resultados positivos en múltiples direcciones¹⁶.

SHELTON Y JOHN, la población actual mantiene una opinión favorable a que las tareas domésticas se realicen de forma equitativa por ambos miembros de la pareja¹⁷.

De esta forma se puede concluir que para conciliar la vida laboral y familiar se requiere de una participación del trabajador varón que no se limite únicamente a la provisión económica del hogar, sino, de un interés significativo de asumir de modo directo su responsabilidad en la educación, atención y afecto de su prole.

Este deber es reconocido en nuestra legislación, tanto en la Constitución Política de 1993¹⁸ en el artículo 6°, como en el Código del Niño y del Adolescente¹⁹ en su artículo 8°, ambas disposiciones reconocen como corresponsables del cuidado, atención y cariño al padre y madre: deber que es dificultoso de materializar si sus progenitores no tienen posibilidades concretas de conciliar trabajo y vida familiar.

¹⁵Cfr. JIMÉNEZ FIGUEROA, A., y MOYANO DÍAZ, E. “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida”, *Revista Universum*, N° 23, Vol. 1, 2008, pp. 116-133.

¹⁶ CAAMAÑO ROJO, Eduardo. *La Armonización... Op. cit.* P. 143.

¹⁷ SHELTON, B. A. y JOHN, D. “La división del trabajo doméstico” en *Revisión Anual de la Sociología*, N° 1, Vol. 95, 2010, pp. 299-322.

¹⁸ Vid. en el artículo 6 de la Constitución Política de 1993 que prescribe: “... Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. Los hijos tienen el deber de respetar y asistir a sus padres...” [Ubicada el 18.III.2019] Obtenido en [http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00243.htm/su-milla00244.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_Constitucion_1993](http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00243.htm/su-milla00244.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_Constitucion_1993)

¹⁹ Vid. en el artículo 8° del Código del Niño y del Adolescente, LEY N° 27337, que prescribe: “El niño y el adolescente tienen derecho a vivir, crecer y desarrollarse en el seno de su familia...” [Ubicada el 18.III.2019] Obtenido en [http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00247.htm/su-milla00254.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_m35415](http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00247.htm/su-milla00254.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_m35415)

1.2. FAMILIA Y TRABAJO

1.2.1. Concepción social de la familia a lo largo de la historia

Desde una perspectiva cristiana, la familia promueve la libertad y responsabilidad personal; el deseo de que las relaciones entre los esposos y la relación entre padres con los hijos sean virtuosas²⁰.

La familia es la célula original de la vida, donde el individuo se prepara para la vida en la sociedad. De allí que, mientras mejor organizada esté la familia más sólida, fuerte y favorable será la organización social²¹.

Para CORNEJO, la familia puede entenderse como el conjunto de personas unidas por el matrimonio o la filiación, indicando que, por extensión, se puede incluir en este concepto el caso de los concubinos y sus hijos menores o incapaces²².

Los conceptos actuales se diferencian de los tradicionales, en la medida que ya no se suele conceptualizarla según su estructura, sino, como una institución que influye en la sociedad, así lo afirma PÉREZ cuando indica que la familia es hoy uno de los elementos más influyentes y poderosos de las sociedades humanas (...). La familia constituye el primer agente de socialización para el individuo²³. Esta definición es respaldada con lo expuesto en el artículo 16.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al considerar a la familia como una parte básica de la sociedad²⁴.

Otros autores como CARBONELL, señalan que la familia es un lugar primordial donde se comparten y gestionan los riesgos sociales de sus miembros²⁵. Por su

²⁰ Cfr. BARROS GUEDE, José. "La familia, célula y base fundamental de la sociedad" en *Ecclesia 75 Digital*, 2012. [Ubicado el 18.XI.2018] Obtenido en <https://www.revistaecclesia.com/la-familia-celula-y-base-fundamental-de-la-sociedad/>

²¹ *Ibíd*em

²² CORNEJO CHÁVEZ, Héctor. *Derecho Familiar Peruano*, Décima Edición Actualizada, Gaceta Jurídica, Lima, 1999, p. 13.

²³ PÉREZ ALONSO – GETA, Petra M. "Crianza y estilos familiares de Educación" en *Educación Familiar. Nuevas relaciones humanas y humanizadoras*, Narcea, Madrid, 2003, p. 65.

²⁴ Vid artículo 16.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que prescribe: "el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado".

²⁵ CARBONELL, J; CARBONELLI, M y GONZÁLEZ, Martín, *Las Familias en el siglo XXI: Una mirada desde el Derecho*. Universidad Autónoma del Estado de México, Instituto de investigaciones

parte, DE LA FUENTE la define como una institución social y, tomando como base sus finalidades, una unidad social, plural y compleja²⁶.

Es decir, sostener que la familia es una institución natural supone reconocer su carácter ético y social, ya que se encuentra inevitablemente a merced de los nuevos tiempos, así lo ha expuesto correctamente la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en un informe del año 1990, al reconocer la amplitud del concepto de familia, además de sus diversos tipos.

Por tanto, la familia será el primer entorno social en el que el individuo de manera natural se relacione, de ahí la necesidad de su protección, garantizando la filiación entre cada uno de sus miembros.

1.2.2. La inserción del trabajador masculino en la vida familiar como parte del quiebre con lo tradicional

Tradicionalmente, el hombre y la mujer han sido educados para responder a modelos que asignan funciones y roles determinados según su sexo. A esta realidad socio - cultural de creencias y relaciones se le ha llamado “orden o sistema de género”, el cual marcaba estereotipo de conductas.

Este orden de género ha representado históricamente grandes desventajas para las mujeres, porque el varón era el que tenía que gobernar, sobresalir, dedicarse al trabajo, la vida pública, la provisión de bienes para el hogar y la autoridad familiar; en cambio a la mujer se le atribuyó la dedicación de la vida privada, el cuidado de los hijos, el cuidado del hogar, el cuidado con personas con problema de salud y que brinde apoyo efectivo²⁷, trabajo que no es desmerecedor de reconocimiento ni de júbilo, pues la remuneración a tal trabajo es incuantificable.

jurídicas. Serie: Estudios Jurídicos, Núm. 205. Coordinadora México. Editorial: Elvia Lucía Flores Ávalos, 2012, p. 4.

²⁶ DE LA FUENTE LINARES, José Cándido Francisco Javier, “La protección constitucional de la familia en América Latina”, [Ubicado el 01.XI.2015] Obtenido en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100005.

²⁷AGUAYO, Francisco y KIMELMAN, Eduardo. *Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas*, [Ubicado el 10.XI.2018] Obtenido en:

Según ARAY se idealizaba al padre “como aquella figura de autoridad, de respeto, el que impone la ley, el que sabe o supuestamente sabe, el que protege, el que provee, el que brinda seguridad por su mayor fortaleza”²⁸.

Sin embargo, la paternidad no es lo que hasta ese entonces se pensaba, CHAVARRÍA nos narra que “la paternidad en cuanto hecho humano es la relación generativa de un ser con otro aunada a situaciones socio - culturales derivadas (es decir, derechos, deberes, funciones a desempeñar)”²⁹. A decir de este autor, la idea de que los varones tradicionalmente se dedicaban al rol proveedor frente a su familia, mientras que el cuidado de los hijos o hijas eran responsabilidades de la madre, ha sido desterrada, pues la inserción del varón ha de ser no sólo en el bienestar económico de los hijos o hijas, sino también permite el avance hacia una corresponsabilidad más equitativa en la distribución de tareas. Eso quiere decir, responsabilidades familiares compartidas.

Así se va dejando de lado la idea de que el “padre” reflejaba una autoridad máxima sobre los hijos, aquella imagen que implicaba incluso que los hijos fueran de su "propiedad", quienes vivían a su servicio, de igual forma éste se sentía con el derecho de disponer de la vida de la esposa y de los hijos como de los bienes que poseían; su papel se identificaba con la autoridad legal³⁰, autoridad que no podía ser cuestionada por algún otro miembro de la familia. Sin embargo, esta autoridad se sigue manteniendo, pero ya no de la misma manera, sino ha ido mudando con el paso del tiempo, y ya no es exclusiva del padre sino de ambos progenitores.

Las ideas tradicionales en lo que atañe el rol del padre en la familia ha cambiado con el paso del tiempo, pues a partir de la segunda mitad del siglo XX se ha producido importantes avances respecto a una conciliación en el ámbito laboral, familiar y personal; lo que ha permitido que tanto varón como la mujer ya no sólo

http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201304081746150.Guia_Paternidad.pdf, p. 11.

²⁸ ARAY, Julio. *Momentos psicoanalíticos*, Monte Ávila, s/c, 2013, p. 94.

²⁹ CHAVARRÍA OLARTE. *Paternidad Ayer, Hoy Y Mañana*, [Ubicado el 03. XI.2018] Obtenido en <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/viewFile/445/583>.

³⁰ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Albacete: Bomarzo, 2008. p. 8.

se dediquen exclusivamente al trabajo o el hogar respectivamente, sino que ambos formen parte del cuidado y crianza de su progeñie.

Así lo menciona FERNANDEZ cuando dice que el conjunto de deberes y derechos que tienen los padres respecto de sus hijos e hijas es propia de estos desde el preciso momento en que queda establecida la filiación³¹. De la misma forma, LLANOS nos indica que el rol de cuidado es una institución regulada según el concepto de patria potestad, sólo corresponde a los padres por su condición de progenitores³².

Como podemos inferir de ambos autores el cuidado de los hijos no es exclusivo de la madre ni del padre, sino de ambos. Ahora nos es posible imaginar una realidad en la que mujeres y hombres ejerzan su maternidad y paternidad en condiciones igualitarias y justas para ambos, y en los que sus derechos sean respetados y ejercidos con libertad y armonía³³. Lo que se busca no es solo el reconocimiento del rol del padre al cuidado del hijo sino una condición equitativa en derechos y obligaciones en lo que respecta a los deberes de los padres para con los hijos.

Así lo afirma MOLERO cuando nos indica que el papel de la paternidad ha cambiado con toda la vida socio - cultural de una sociedad marcadamente paternal, a una sociedad de "igualdad"³⁴. Es decir, ya no es cuestión sólo de idea, sino es un trabajo de valores, en la que es necesaria la participación no solo de la población masculina, sino también de la sociedad en general, ya que es ella la que hace que una idea se convierta en filosofía.

³¹ FERNÁNDEZ REVOREDO, Marisol. *Manual de Derecho de Familia. Constitucionalización y diversidad familiar*, Primera Edición, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2013, p. 187.

³²AGUILAR LLANOS, Benjamín. *La Patria Potestad. En materiales de enseñanza de derecho de familia*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2012, p. 560.

³³MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. *Promoviendo paternidades en los Nuevos escenarios de América Latina*, Boletín Info familia N° 3, Setiembre, 2003. [Ubicado el 01. XI.2018] Obtenido en: http://www.mimp.gob.pe/files/direccionesg/dgfc/diff/Boletin_infofamilia_2013_3.pdf.

³⁴ MOLERO SUÁREZ, Marlene. *Maternidad, paternidad y Estado: Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres*, [Ubicado el 01. XI. 2018] Obtenido en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12177/12742>.

Al concebir una sociedad menos sexista, creamos una colectividad más humana y sensible a la no discriminación de género tal y como señala ALBERDI cuando nos dice que “se viene observando que los hombres participan más en el cuidado de sus hijos pequeños, y parece que, en cierto sentido, para muchos hombres y jóvenes la experiencia de la paternidad podría estar contribuyendo a que experimenten un cambio en sus actitudes de género hacia un modelo menos sexista, fomentando conductas más igualitarias en el hogar y en la pareja”³⁵.

Efectivamente, la incorporación de los varones a una paternidad activa y equitativa contribuye a un mayor bienestar de los niños y niñas, formando un cambio histórico en los roles de género de mujeres y hombre; creando también una “seguridad económica y patrimonial en la familia, la cual es compartida con esposa e hijos”³⁶.

La responsabilidad compartida en el hogar no es un concepto aceptado por la totalidad de varones, a algunos les cuesta mucho compartir la autoridad de jefe del hogar, las tareas de la casa y responsabilidades hogareñas³⁷. Ello no es algo de que sorprenderse, pues como se sabe todo cambio en sus inicios es difícil de ser aceptado por la mayoría, más aún si lo que se pretende cambiar o compartir es la autoridad que era exclusiva del padre y roles de la madre.

Sin embargo, este escepticismo no es una conducta generalizada por los varones, existen algunos que están dispuestos a cuestionar los modelos tradicionales de la “hombría” que se siguen vinculando con el ejercicio de mujeres a la casa y los hombres al trabajo. Estos varones están dispuestos a cambiar y promover un mundo más justo para las mujeres³⁸.

³⁵ALBERDI, I. y ESCARIO. *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Fundación BBVA, Bilbao, 2007, p.15.

³⁶LÓPEZ-IBOR, Rocío Albert y Otros. *El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España*, [Ubicado el 02. XI. 2018] Obtenido en https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-permiso_patern_desig_genero.pdf.

³⁷ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. *Hombre y familia*, Boletín Info Familias, [Ubicado el 02. XI.2018] Obtenido en <http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/2012-2.pdf>.

³⁸ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. *Masculinidades en América Latina*, Boletín Info Familias, [Ubicado el 02.XI.2015] Obtenido en http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/Boletin_infofamilia_2014_2.pdf.

Así confirma FULLER cuando nos comenta que, en un estudio sobre masculinidades y paternidades en las clases medias peruanas, se pudo comprobar que el modelo de padre y pareja en el ámbito familiar estaba cambiando. Los varones jóvenes “ayudan” más a sus parejas, aunque no asumen aun responsabilidades equitativas en las actividades domésticas, atienden más a sus hijos/as y les muestran más cariño. No obstante, se comprobó que lo que permanecía incólume era el tema del poder. Los varones seguían considerando que ellos tenían más autoridad en casa y que la última palabra en las decisiones trascendentales para la marcha de la familia la debían tomar ellos³⁹, lo comentado por esta autora nos muestra lo difícil que resulta borrar de la mente la tan enraizada idea machista de que el varón es la autoridad en el ámbito familiar.

Lo expuesto en este primer capítulo busca concientizar la importancia de la participación del varón trabajador en la división de los deberes y derechos en el hogar, no solo para con su cónyuge sino con su progenie y la sociedad, por ello ha de buscarse un punto de equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral del varón trabajador.

³⁹ FULLER, Norma. *Masculinidades. Cambios y permanencias*, Fondo Ed. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2001, p. 252

CAPÍTULO II

NORMAS QUE CONTRIBUYEN A CONCILIAR LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR

2.1 . LA INSERCIÓN DEL TRABAJADOR VARÓN A LA VIDA FAMILIAR

2.1.1. El Estado y su aporte para conciliar de la vida Familiar y laboral

Como se ha señalado en el capítulo anterior, la familia como núcleo social ha de requerir una protección jurídica, dado que, es el primer entorno social donde se desarrollará el hombre; y, de ahí la necesidad de que el Estado peruano elabore políticas públicas que la favorezcan.

Para LOZANO, “las políticas públicas de los Estados deben conciliar la vida familiar y laboral, asegurando un marco de libertad favorable a que cada familia diseñe su modo de vida en función de las capacidades, las necesidades y las expectativas de cada uno de sus miembros, así como las necesidades de la prole”⁴⁰.

⁴⁰ LOZANO, Marlene. “*Ser mujer en el siglo XXI*”, La Universidad N° 6, 2016, p. 97 [Ubicado el 29 de VIII de 2018] Obtenido en <http://revistas.ues.edu.sv/index.php/launiversidad/article/view/82>

Para una correcta implementación de políticas públicas sobre la familia, GOLGANI comenta que se debe dejar de lado el modelo tradicional de familia para que las políticas se guíen por un modelo de equidad funcional, en el cual los derechos de los miembros se guíen por un modelo participativo de ambos progenitores, concibiendo a la familia como una entidad corporativa que confiere ciertos derechos y obligaciones a sus miembros de modo partitivo⁴¹.

Esto es, se debe dar el trato igualitario a cada miembro de la familia sin dejar de lado las obligaciones que adquieren al ser parte de ella; en tanto las políticas públicas han de buscar un régimen de igualdad y no discriminación como fundamentos de la conciliación familiar y profesional, para todos los miembros de una familia; es decir, ha de eliminar aquel concepto de que es la madre, la única quien ha de tener los deberes de cuidado del bebé o menor; pues, de seguir existiendo la concepción tradicional, “la participación de mujeres y hombres en el hogar seguirá siendo desigual”⁴².

El trato igualitario tanto como padre y madre, debería verse concretado en la sociedad a través del cumplimiento de las políticas de Estado dando a los progenitores el mismo derecho de velar por el recién nacido en el mismo tiempo y espacio; de esta manera se logrará la afiliación del padre con el menor hijo desde los primeros días de vida y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Del mismo modo, habrá que tener en cuenta que las políticas que se orienten a la protección de la familia “no ha de entenderse como meras actuaciones de protección de la institución familiar por parte del Estado, sino derivan de la interrelación existente entre Estado y familia”⁴³. Esto es, es el Estado quien debe

⁴¹ Cfr. GOLGANI, Ana María. “Reinventar políticas para familias reinventadas: entre la “realidad” brasileña y la “utopía”, en *Arriagada I, Políticas hacia las familias, protección e inclusión social* CEPAL UNFPA, Serie de Seminarios y Conferencias N° 46, Santiago de Chile, 2005, pp. 339 – 340. [Ubicada el 01 de IX de 2018] Obtenido en: <https://escholarship.org/uc/item/4q55p9m5>

⁴² Cfr. CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE ECONOMIA Y SOCEIDAD. *La crisis de la conciliación: viejas desigualdades y nuevos retos*, CIES N° 103, Barcelona, marzo, 2014, p.10

⁴³ Cfr. ARROYO ABAD, Carlos. “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad” en *Anuario jurídico y económico escurialense*, N°40, 2007, p.p.243-270 [Ubicado el 12 de IX de 2018] Obtenido en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2267927.pdf>

combatir las desigualdades que pueden afectar el desarrollo de los miembros de una familia.

En tanto que, “[l]a familia como institución orgánica de procesos sociales amplios, dimensiones productivas y reproductivas, patrones culturales y sistemas políticos, inciden en todos los aspectos donde interviene el Estado, convirtiéndose a la vez en sujeto y objeto de las políticas públicas, razón por la cual las políticas se deben construir alrededor de la misma”⁴⁴.

Por tanto, si se toma a la familia como sujeto social, y no como una mera opción privada de la sociedad, será posible “un diálogo de tú a tú, y sólo sobre esta base se puede establecer una relación equilibrada y correcta entre el Estado y Familia”⁴⁵. El “Estado no solo no debe olvidar a la familia, sino que debe ser cada vez más consciente de que es ese el lugar donde viven mejor sus ciudadanos, por lo que, en definitiva, proteger a la familia es proteger al sujeto”⁴⁶.

Reconociendo así, que las familias “se convierten en una unidad de intervención de las políticas nacionales públicas y sociales y, una unidad de diseño y concepción que debe generar mecanismos de confianza social sobre la base de deberes y obligaciones de las personas”⁴⁷.

ESPING manifiesta que “las políticas de Estado deben promover bienestar generando instituciones flexibles, capaces de adaptarse a las nuevas transformaciones demográficas, económicas y sociales que aumenten los riesgos y vulnerabilidad de las familias; por lo cual propone desarrollar políticas sociales de anticipación y del ciclo de vida”⁴⁸. Y para lograr una política de bienestar ARROYO

⁴⁴ CEDEÑO DE FERNÁNDEZ, Margarita. *La familia como eje de las políticas públicas* [Ubicado el 12 de IX de 2018] Obtenido en: <http://186.46.160.238/revistas/index.php/recus/article/view/68>

⁴⁵ Cfr. BURGOS, Juan Manuel. *Diagnóstico sobre la Familia*, Palabra, Madrid, 2004, p. 165.

⁴⁶ BURGOS, Juan Manuel, Ob. Cit. pp. 171 - 172.

⁴⁷ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. PROPUESTA: Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2013 – 2021. [Ubicado el 12 de IX de 2018] Obtenido en [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2967AFFDEF7139B305257BF100776524/\\$FILE/plan-nacional-fortalecimiento-familias-2013-2021.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2967AFFDEF7139B305257BF100776524/$FILE/plan-nacional-fortalecimiento-familias-2013-2021.pdf)

⁴⁸ ESPING, Andersen. *Against Social Inheritance en Anthony Giddens, Progressive Futures, New Ideas for the Centre*, London, 2003 [Ubicado el 12 de IX de 2018] Obtenido en <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=mbavCKIHhwgC&oi=fnd&pg=PR7&dq=ESPING>,

comenta que se debe tener en cuenta: “la defensa de los derechos básicos de los integrantes de la familia y que desemboca en la conciliación de la vida laboral y familiar”⁴⁹.

Es decir, “[l]a conciliación de la vida laboral y familiar no debe ser entendida, como un mero mecanismo de incentivo a la incorporación o permanencia de la mujer, en el mercado de trabajo, sino ha de incidir sobre todos y cada uno de los miembros de esa unidad familiar, procurando la protección de los hijos, y un reparto de responsabilidades, y una posibilidad para el padre, de poder asumir su corresponsabilidad en el seno de la familia en compatibilidad con su prestación de servicios, todo ello a partir de un criterio nuclear de familia”⁵⁰.

Esto es, el varón trabajador ha de asumir un reparto equitativo de responsabilidades en lo que respecta el cuidado de su familia, y no solo limitar su participación como proveedor.

Difundir la participación del hombre y aceptar políticas públicas encaminadas a promover la corresponsabilidad es fundamental para alcanzar la igualdad social, y para llegar a ellas, ha de concebir a la familia como un sujeto social, pero a su vez económico, pues ella, influirá en el desarrollo cultural y socioeconómico del país.

En la búsqueda de promover la conciliación de la vida laboral y familiar, se han implementado algunas normas que tienen como objetivo común fomentar la armonía entre la vida familiar y laboral, entre ellas tenemos:

- a) Ley N° 27409 - Licencia Laboral por Adopción.
- b) Ley N° 29409 - Licencia por Paternidad.
- c) Decreto Legislativo N° 1405, establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar

+Andersen.+Against+Social+Inheritance+en+Anthony+Giddens,+Progressive+Futures,+New+Ideas+for+the+Centre,+London,+2003.+&ots=nrPml24bjF&sig=KLhvKvX0CrgEJjknLcuFzozaVHs

⁴⁹ Cfr. ARROYO ABAD, Carlos, Perspectivas laborales en torno a la conciliación Ob. Cit. p 262.

⁵⁰ Ibídem

- d) Ley N° 30012, Licencia por enfermedad en estado grave terminal o por accidente de familiares directos.

Asimismo, existen otras que no fueron implementadas con el objetivo de fortalecer la vida familiar, pero coadyuvan con el objetivo.

- a) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
b) Ley 30036, Ley del Teletrabajo.

2.1.2. El Teletrabajo y su Aporte a la Vida Familiar

Con fecha 05 de junio de 2013, el gobierno peruano promulgó la Ley 30036, que regula el teletrabajo, el cual se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del teletrabajador, esto es, el desempeño normal del trabajo fuera de oficina.

Si bien, el concepto de teletrabajo no es del todo nuevo doctrinariamente no existe una definición unánime, pero algunas entidades como la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), ha conceptualizado al teletrabajo como cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”⁵¹.

FARRO citado por ARÉVALO, define al teletrabajo como la forma de prestar y organizar los servicios del teletrabajador recurriendo a técnicas de telecomunicación, en las cuales desarrolla sus labores fuera del centro de trabajo manteniendo su condición de subordinación y dependencia del empleador⁵².

Por su parte LOUSADA, la define como “una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando tecnologías de la información en el marco de un

⁵¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Revista de la Organización Internacional del Trabajo* N° 14, diciembre, 1995, p.10.

⁵² Cfr. ARÉVALO VELA, Javier. “El Teletrabajo” en *Soluciones Laborales*, Año 12, N° 134, febrero, 2019, p.61

contrato o de una relación de trabajo, en el cual un trabajo que podría ser realizado en los locales de la empresa se efectúa fuera de ellas de forma regular”⁵³.

Así también, RODRIGUEZ PIÑEIRO citado por SERRANO, comenta una definición jurisprudencial, que ha sido dada en la sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 2004, “la cual establece cuatro requisitos para que se considere que existe teletrabajo: 1. El operario realiza un trabajo fuera de empresa, normalmente en su domicilio particular; 2. Esto conlleva la modificación de la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, tanto en los aspectos físicos como materiales; 3. La utilización de nuevos instrumentos de trabajo cuales pueden ser videoterminals, videoconferencia, telefax, etc.; 4. Una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador”⁵⁴.

Del mismo modo, el reglamento de la Ley que regula el teletrabajo lo define como “la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce control y la supervisión de las labores”⁵⁵.

Asimismo, la norma en su artículo 2º caracteriza al teletrabajo, como el “desempeño subordinado de labores sin la presencia física del teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. El referido artículo ordena que son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo: a) La provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos; b) La dependencia tecnológica y, **c)** la propiedad de los resultados, entre otros”.

⁵³ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español” en *Trabajo a Distancia y Teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Editorial Aranzadi, noviembre, 2015, pp. 31 – 46

⁵⁴ SERRANO DÍAZ, Luis, “La negociación en el nuevo escenario del Teletrabajo” en *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, octubre, 2016, pp. 369 – 384.

⁵⁵ Decreto Supremo N° 017 – 2015 Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo.

Por tanto, ha de entenderse al teletrabajo como la actividad laboral remunerada que un trabajador ejecuta y, que es llevada a cabo fuera de la de oficina, bajo una constante comunicación y con apoyo de las tecnologías de la información proporcionadas por el empleador.

Otro de los puntos que ha de tenerse en cuenta, refiere al aporte de este sistema en la vida familiar del trabajador. En este sentido, ORTEGA⁵⁶, comenta que dentro de los beneficios que brinda el teletrabajo se tiene que:

1. Mejora y propicia la buena salud mental de los trabajadores que ven reducirse el estrés.
2. Fomenta la unión familiar porque supone la permanencia en el hogar del padre o la madre, y en el mejor de los casos de los dos. Este beneficio tiene un valor muy importante en las grandes ciudades donde por las extensas distancias que se deben recorrer desde el hogar hasta el trabajo, lo que hace imposible poder compartir en familia espacios importantes como lo, es, por ejemplo, la hora del almuerzo.
3. El teletrabajo permite que esos espacios familiares que se han ido perdiendo por el deber de cumplir con las obligaciones laborales se recuperen; y esto no solo es un beneficio para la familia sino también para la sociedad misma pues ella es el núcleo de toda sociedad, y en la medida en que las familias estén bien estructuradas, la sociedad gozará de condiciones óptimas para el desarrollo del individuo y de ella misma.

Esto es, brinda al trabajador la “posibilidad de integrarse de mayor y mejor manera a su núcleo familiar, siendo esta la ventaja más notoria en aquellos con la que cuentan los tele trabajadores”⁵⁷. Permitiéndole, mantener una relación familiar activa con los miembros de su familia, así también, le permite colaborar en las responsabilidades de su (s) hijo (s).

⁵⁶ PEÑALOZA ORTEGA, Jorge Luis. “Teletrabajo: reto de las nuevas organizaciones” en *Dictamen Libre: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Seccional Barranquilla*, N° 10, noviembre, 2012, pp. 30 – 35.

⁵⁷ Cfr. Teletrabajo, ASESORIA LABORAL, N°254 Año XXII, febrero, 2012, pp. 25 – 29.

2.1.3. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha sido publicada el 16 de marzo del 2007, y tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad

Para lograr dicho objetivo, la norma ha de ampararse en ciertos principios básicos como:

1. La igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana.
2. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente los siguientes principios: a) El reconocimiento de la equidad de género (entiéndase entre varón y mujer), desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.

Esto es, “la ley apremia al Estado peruano a adoptar medidas concretas para la realización del derecho humano a la igualdad sustantiva o de facto de las mujeres con los hombres, impidiendo la discriminación (...)”⁵⁸. Como ha de apreciarse, el fundamento que ha de dar vida a la norma en comentario es la igualdad, que no solo es acogida por la ley acotada, sino también, por nuestra Constitución en su artículo 2°⁵⁹ y que a su vez se relaciona con artículo 6°, en el que se contempla que el Estado “difunde y promover la paternidad y maternidad responsable (...)”,

⁵⁸ MOVIMIENTO MANUELA RAMOS. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley 28983 Comentada, Tercera edición, octubre, 2008, p.3 [Ubicado el 15 de X de 2018] Obtenido en <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=REPIDISCA&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=182178&indexSearch=ID>

⁵⁹ Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

coligiéndose así que, ambos derechos han de ser fundamentales para el Estado al momento de plantear políticas sociales⁶⁰.

Sin embargo, la implementación de la ley de igualdad de oportunidades entre varón y mujer se ve direccionada únicamente a equiparar los derechos de la mujer con las del varón únicamente en el ámbito laboral, dejándose de lado las corresponsabilidades que tienen ambos dentro de la familia.

Empero, el varón no es sólo responsable del sustento económico familiar, sino de cuidar, proteger y amar a cada miembro de su familia, para ello se requiere de un padre presente en la vida de su cónyuge e hijo, aspecto que ha sido dejado de lado por nuestro legislador, “ya que hasta el momento no se ha considerado al varón como responsable de tareas domésticas y de cuidado”⁶¹.

2.2.4. Decreto Legislativo N° 1405, Decreto legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar

El Decreto Legislativo N° 1405, fue publicado el 12 de setiembre del 2018, y tiene por objetivo establecer regulaciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado de los servidores de las entidades públicas y privadas en favor de la conciliación de su vida laboral y familiar, cabe resaltar que este decreto es aplicable a los servidores del Estado bajo cualquier régimen de contratación laboral, especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.

El decreto establece que los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios; teniendo en cuenta si se trata de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos

⁶⁰ Y aunque el derecho a la paternidad responsable no se encuentra enumerado en el artículo 2° de nuestra Constitución, ello no obsta para considerar su inclusión a modo de derecho fundamental implícito, teniendo como justificación el art. 3° del texto constitucional, según el cual “La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno”

⁶¹Cfr. LUPICA, Carina. *Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*. OIT-PNUD. Santiago de Chile, 2013, p. 26.

sesenta (260) días en dicho periodo y para servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.

Con esta normativa el Estado trata de cumplir su rol social otorgando los días necesarios para que el empleador, tanto público como privado pueda gozar de un tiempo razonable de disfrute junto a su familia. El descanso vacacional remunerado se puede disfrutar íntegro o fraccionado, preferentemente, de forma íntegra e ininterrumpida para mayor satisfacción, salvo que se acuerde que este goce sea fraccionado; para esto se tienen los siguientes escenarios estipulados en el presente decreto legislativo: el servidor puede disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (7) días calendarios; por otro lado, el servidor cuenta con hasta siete (7) días hábiles, dentro de los treinta (30) días calendarios de su periodo vacacional para fraccionarlos en periodos inferiores al establecido en el presente decreto legislativo.

El fraccionamiento de los treinta días de descanso vacacional permite al trabajador poder estar presente dentro del seno familiar en fechas que este crea necesaria, comunicándole con anterioridad a su empleador; esto hace que el trabajador pueda establecer un cronograma de vacaciones alternativo hasta que se cumplan los treinta días que permite el decreto legislativo.

En tanto, los regímenes laborales especiales en el sector privado se regulan bajo sus propias reglas, no resultándoles aplicable el presente Decreto Legislativo. Quedando exentos las empresas privadas que otorgarán el descanso vacacional de acuerdo a su normativa y de acuerdo a lo estipulado en el contrato con el trabajador.

El Estado peruano a través de este decreto legislativo busca que la empresa cumpla con los días de descanso que le corresponde a los trabajadores, teniendo en cuenta lo estipulado en la normativa. Se logra la conciliación de la vida laboral con la vida familiar cuando se hacen efectivos los treinta días de descanso para goce y disfrute tanto del trabajador como de los miembros que integran su familia.

2.2. LA LICENCIA POR PATERNIDAD

2.2.1. Ley de Licencia por Paternidad en el Perú

Desde el 20 de setiembre del 2009, el Estado Peruano aprobó la Ley N° 29409, Licencia por Paternidad, modificada por La Ley N°30807⁶², la cual amplía el goce de la licencia por paternidad de cuatro a diez días calendarios; posibles de ser ampliados de 20 a 30 días cuando:

- 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.

La promulgación de la norma, tiene como objetivo “promover y fortalecer el desarrollo de la vida familiar”; es decir, lo que se busca, es establecer el derecho a los trabajadores de la actividad pública y privada, cualquiera sea el régimen laboral o régimen especial de contratación laboral a la que pertenezcan; se incluye al personal de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, a una licencia remunerada por el nacimiento de un hijo, permitiéndole al padre participar del alumbramiento de su hijo al lado de su cónyuge.

La licencia por paternidad es otorgada por el empleador al padre por diez días hábiles consecutivos, la cual se computa desde la fecha que el trabajador indique, la misma que estará comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo y la fecha en que la madre o el hijo sean de datos de alta por el centro médico; o a partir del tercer día a la fecha probable de parte; previa comunicación al empleador, con una anticipación no menor de quince días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

⁶² Ley N° 30807 del 05 de Julio de 2018

En caso que la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente.

La remuneración que corresponde al trabajador durante los días que dure la licencia por paternidad equivale a la que hubiera percibido en caso de continuar laborando, existiendo una suspensión imperfecta⁶³.

La licencia por paternidad es una autorización legal para ausentarse del puesto de trabajo por motivo del parto de la cónyuge o conviviente del trabajador. No corresponde su otorgamiento en los casos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal del contrato de trabajo.

Habrá que tener en cuenta que la naturaleza y fines del beneficio concedido por la norma, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

2.2.2. La Licencia por Paternidad y su aporte a la vida familiar en el Perú

La existencia de una norma que fomente la participación del padre dentro de la vida familiar no será suficiente, si es que no se tiene en cuenta “las posibilidades efectivas que tienen los hombres y las mujeres de conciliar los ámbitos familiar y laboral, ya que, no dependen exclusivamente de los dispositivos institucionales con los que cuentan, sino también, de las representaciones sociales acerca de la distribución de responsabilidades y de las negociaciones que se establecen entre los sujetos involucrados (...) Negociaciones que se producen entre personas con diversos grados de autonomía y autoridad en el ámbito de sus familias”⁶⁴.

⁶³ Esto es, la suspensión se encuentra inmersa dentro lo descrito en el artículo 12° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral inciso II, esto es; el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

⁶⁴ DI MARCO, Graciela, “Las familias” en *Democratización de las familias*, Buenos Aires, Unicef, mayo, 2005, p. 48.

Es decir, el cuidado de los hijos ya no es exclusivo de la madre, sino también del padre, dejándose de lado aquella concepción de que este ha de actuar únicamente como proveedor y autoridad del hogar, siendo; la mujer quien ha de dedicarse a las tareas de cuidado y educación de los hijos, sin recibir ningún tipo de remuneración económica, más que el afecto y cariño de los hijos.

Mostrándose así un importante anclaje en un modelo de responsabilidades diferenciales para hombres y mujeres, en el que el hombre se consolida como proveedor de recursos económicos y la mujer como responsable del cuidado familiar. De esta forma, se distribuyen los derechos y beneficios de manera desigual tanto desde una perspectiva de género, como de clase social⁶⁵.

Hoy, dicha postura ha sido dejada de lado ya que tanto los padres como las madres tienen el mismo deber de cuidado con sus hijos, contemplando así un reparto equitativo de obligaciones entre ambos progenitores, así lo desarrolla FULLER cuando señala que “ser padre no es fecundar sino asumir públicamente el vínculo con un hijo y comprometerse a formarlo”⁶⁶.

Pero, ¿qué se debe entender por licencia por paternidad? La OIT la ha definido como un derecho por el cual los padres cuiden a su hijo recién nacido o a un niño de corta edad, logrando así conciliar la vida profesional y familiar de este; resaltando que son los niños los más beneficiados con la ejecución del derecho⁶⁷.

Del mismo modo, el reglamento de la norma la define como “el derecho que tiene el trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija, con derecho a remuneración. (...)”⁶⁸

Buscándose la participación del hombre en la vida familiar, cooperación que ha sido acogida con la Constitución de 1979 en su artículo 6^o⁶⁹; y reafirmada por nuestra

⁶⁵ Cfr. FAUR, Eleonor. Ob. Cit. p. 135

⁶⁶ FULLER, Norma. Ob. Cit. p. 439.

⁶⁷ Cfr. QUIROZ ESLADO, Luis Enrique. “Licencia Parental en el Perú”, *Contadores & Empresas*, N° 167, octubre 2011, pp. C5 – C7.

⁶⁸ DECRETO SUPREMO N° 014-2010-TR. Reglamento de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Artículo 2°

⁶⁹ CONSTITUCIÓN DEL PERÚ DE 1979.

Artículo 6°. - El estado ampara la paternidad responsable:

Constitución vigente en su artículo 6°. Logrando, no solo la participación del hombre en la vida familiar, sino, la tan “anhelada igualdad de oportunidades de varón y mujer de tal forma que se contribuya a forzar el cambio de roles y estereotipos en términos de corresponsabilidad”⁷⁰.

En consecuencia, ha de entenderse que lo que busca la norma es que el varón se vincule a la provisión del bienestar y cuidado tanto de la madre como del menor. Logrando una corresponsabilidad familiar que se enmarca dentro del proceso de sensibilización social encaminado al fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar⁷¹.

La corresponsabilidad en la vida familiar “es un componente esencial de la verdadera corresponsabilidad social. Este concepto de corresponsabilidad familiar hace referencia a los patrones comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia y comprende las siguientes dimensiones”⁷²

1. La percepción de un reparto justo, según el cual los diferentes miembros de la familia perciben que la distribución de las tareas se realiza de forma “justa”. Una asignación de tareas suficientemente distribuida que favorezca el desarrollo potencial de los miembros de la familia. Es importante considerar si se cubren todas las tareas necesarias, si las personas que tienen asignada una tarea poseen las destrezas necesarias para llevarlas a cabo, si el reparto es razonable y si los miembros de la familia están satisfechos con la distribución. Se trata así de evitar la sobrecarga de roles

Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos, así como los hijos tienen el deber de respetar y asistir a sus padres. Todos los hijos tienen iguales derechos, está prohibida toda mención sobre el estado civil de los padres y la naturaleza de la filiación de los hijos en los registros civiles y en cualquier documento de identidad [ubicado el 21. IX 2016. 22:00 horas]. Obtenido en: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>

⁷⁰ ESPINOZA ESCOBAR, Javier H. Javier. *La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en el Perú: Hacia la Búsqueda de la Corresponsabilidad*, Editorial DYKINSON, Madrid, 2014, p.197.

⁷¹ Cfr. M^a MAGANTO, Juana; ETXEBERRÍA, Juan y PORCE, Ana. “La Corresponsabilidad entre miembros de la familia como factor de conciliación”, *Educatio Siglo XXI*, N° 1, Vol. 28, 2010, p.p. 69

- 84

⁷² *Ibíd*em

sobre determinados miembros de la familia, que generalmente suele ser la mujer.

2. La actuación coordinada, es decir, coordinar o establecer de antemano las tareas entre los miembros de la familia.
3. La tercera y última dimensión, supone una asunción de responsabilidad compartida, en la que no se trata de asumir simplemente el trabajo que le pertenece a cada uno sino, también asumir que el trabajo familiar pertenece a todos los miembros de la familia. La corresponsabilidad entre los miembros de la familia no implica únicamente la responsabilidad de realizar la tarea sino también de organizarla y controlarla.

Logrando así un reparto equitativo entre cónyuges, con una verdadera igualdad y simetría entre hombre y mujer. “Esto implica muchas cosas como; no discriminar al hombre y a la mujer por su paternidad y maternidad; insistir en las obligaciones familiares del progenitor varón; educar en los valores del cuidado también al varón; compartir de modo corresponsable a partes iguales la responsabilidad familiar y las tareas de cuidado”⁷³.

2.2.3. Aplicación de la Licencia por Paternidad en el Derecho Comparado

Uno de los primeros países iberoamericanos en desarrollar una legislación que permite conciliar la vida laboral con la familiar ha sido España. “El primer tipo de protección a los riesgos del nacimiento de los hijos en España data de 1900 y consistía en una reducción de la jornada laboral, solo para madres, para la lactancia, así como la prohibición de volver al trabajo antes de tres semanas después del parto. En nuestros días el permiso de maternidad consta de una duración de 16 semanas. Seis de esas semanas tienen que ser disfrutadas después del embarazo, el resto pueden serlo antes o después del parto. Además, estas restantes diez semanas pueden ser transferidas al padre. La remuneración es el 100% de los ingresos declarados justo antes de tomar el permiso hasta un límite

⁷³ ELÓSEGUI ITXASO, María. “Educar en la Corresponsabilidad entre Mujeres y Hombres. La Igualdad Necesaria” en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* N° 20, 2009, pp. 1 – 29.

de 3.262,5 euros al mes. Está financiado por las contribuciones a la Seguridad Social de los empleados y empleadores⁷⁴”

Sin embargo, “[e]l primer permiso reservado a los progenitores varones es el permiso por nacimiento introducido en 1980 (Estatuto de los trabajadores) con una duración de 2 días sufragados por el empleador. Es en 2007 cuando se establece el primer permiso reservado a los progenitores varones sufragado por la Seguridad Social. El permiso de paternidad se compone de 13 días, adicionales a los 2 días de permiso por nacimiento. El reemplazo de ingresos es del 100% hasta un techo de ingresos de 3.262,5 euros. El permiso de paternidad (como el de maternidad) tiene una cobertura mayor que los permisos parentales ya que puede ser utilizado tanto por trabajadores por cuenta propia como por trabajadores por cuenta ajena. Los requisitos laborales son o bien haber cotizado un mínimo de 6 meses durante los últimos siete años o haber cotizado un año a la Seguridad Social en el total de la vida laboral. El permiso de paternidad tenía previsto incrementarse a cuatro semanas a partir del año 2011, sin embargo, hasta el momento, esta ampliación ha sido pospuesta año tras año⁷⁵”.

A nivel de Latinoamérica, podemos apreciar distintas regulaciones en cuanto al plazo concedido por concepto de licencia por paternidad. Básicamente, las diferencias estriban en los plazos que cada legislación contempla, ello, en razón a su propia realidad social.

Así por ejemplo tenemos, que el Estado Brasileño reconoce que la presencia del padre junto a la madre y al bebé, en el período posterior al parto compartiendo los cuidados del niño, es fundamental en todos los aspectos referidos desde su relación con el hijo hasta el apoyo físico y emocional a la madre. Por ello, la Constitución Federal en su artículo 7º, inciso 19⁷⁶ establece la obligatoriedad de “la licencia

⁷⁴ ROMERO BALSAS, Pedro. *El uso social del permiso de paternidad en España*. Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2014, p. 14.

⁷⁵ ROMERO BALSAS, Pedro. Ob. Cit. p.p. 16 – 17.

⁷⁶ Political Database of the Americas. República Federativa de Brasil, constitución Política de 1998. Obtenida en: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Brazil/esp88.html>

paternidad y define su duración en cinco días (artículo 10 inciso II, 1º de las Disposiciones Transitorias)⁷⁷.

Concediéndole al hombre el derecho a estar ausente por unos días de su trabajo para así, ayudar a la mujer a su recuperación, como en el cuidado del recién nacido. Para lograr este derecho debe tomar todas las precauciones, esto es, el trabajador tiene que ser consciente de informar a su empleador que está próximo a ser padre.

Chile por su parte ha establecido en el inciso 2 del artículo 195º del Código del Trabajador⁷⁸, se señala que el tiempo del permiso es de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, del cual se hará uso por elección desde el momento del parto, y será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, también podrá distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Cabe indicar que la norma legal establece que el derecho al permiso por nacimiento de un hijo es irrenunciable.

Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19º y 24º de la ley N° 19.620 (Ley de Adopción).

Por otro lado, en caso de fallecimiento de la madre, tanto la licencia como la protección contra el despido se traslada al padre, beneficio que da cuenta de algunos esfuerzos aún incipientes en el sentido de democratizar las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, ampliando algunos derechos a los hombres.

En la legislación argentina existe una diferenciación al momento de conceder la licencia por paternidad. Así, los trabajadores del sector público comprendidos en la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25164 del año 1999⁷⁹

⁷⁷ NASCIMENTO, M., & SEGUNDO, M. "Experiencias y actitudes de hombres en relación a la equidad de género y salud en Río de Janeiro, Brasil: Aportes para las políticas públicas1". *IV Coloquio Internacional de Estudios sobre Varones y Masculinidades*, 2011, p.109.

⁷⁸ Código del trabajador, Dirección del trabajo, [Ubicado el 24 de X de 2016] Obtenido en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf.

⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo. Promover el empleo, proteger a las personas. [Ubicado el 24 de X de 2016] Obtenida en;

y el convenio colectivo de trabajo para la Administración Pública Nacional homologado por el Departamento Nacional N° 66/99, tiene derecho de licencia por paternidad de 15 días hábiles por nacimiento del hijo. En el caso del gobierno porteño, los empleados varones cuentan con 45 días de licencia de paternidad

En lo que refiere al tratamiento privado, la ley de contrato de trabajo de la República Argentina, en su artículo 158⁸⁰, determina que el trabajador gozará de dos días corridos de licencia especial por nacimiento de hijo.

Otra de las particularidades, que posee el tratamiento argentino, se da en el ámbito empresarial, quienes tienen por iniciativa amplían las licencias por paternidad más allá de lo que la misma ley establece, ello, gracias a los contratos colectivos de trabajo.

En Uruguay, La Ley N° 19.161- Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada⁸¹, en su artículo 7° establece que tendrán derecho a ausentarse de su trabajo por razones de paternidad, percibiendo el subsidio previsto en el artículo 9° de la presente ley, entre los beneficiarios están: trabajadores dependientes de la actividad privada; trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieran más de un trabajador subordinado; y Titulares de empresas mono - tributistas, siendo el máximo de su goce 10 días. La peculiaridad de esta legislación es que restringe este derecho a los padres deudores de alimentos.

De igual modo en, Paraguay la Ley N°5508, Ley de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, ha indicado que el permiso por paternidad: serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=54549&p_country=ARG&p_count=1329&p_classification=22&p_classcount=173

⁸⁰ Ley de contrato de trabajo Argentina: Título V: vacaciones y otras licencias. Biblioteca libre. 23 de agosto del 2005. [Ubicado el 24 de X de 2016] Obtenida en:

[https://es.wikisource.org/wiki/Ley_de_Contrato_de_Trabajo_\(Argentina\)/T%C3%ADtulo_V_vacaciones_y_otras_licencias](https://es.wikisource.org/wiki/Ley_de_Contrato_de_Trabajo_(Argentina)/T%C3%ADtulo_V_vacaciones_y_otras_licencias)

⁸¹ La Ley N° 19.161- Subsidios Por Maternidad y Por Paternidad Para Trabajadores De La Actividad Privada, [Ubicada el 29 de X de 2018] Obtenido en https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_ley19161_ury.pdf

de recién nacido, otorgándole 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador.

De lo expuesto, se concluye que el derecho a gozar de una licencia por paternidad no es exclusivo de la madre, sino también del padre; y por ende se requiere de una regulación que flexibilice el fortalecimiento de la familia; por tanto, es sustancial analizar el impacto que producen los diez días de licencia por paternidad, para ello tomaremos como población a los trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

CAPÍTULO III

REGULACIÓN DE LA LEY DE LICENCIA POR PATERNIDAD Y SU UTILIDAD PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

Con la incorporación de la mujer al mercado laboral, el concepto de la palabra “padre”⁸² ha dejado de lado su concepto tradicional. Creándose nuevos conceptos alejados de un modelo estereotipado, por ejemplo, para OIBERMAN “la paternidad puede ser definida como el proceso psico-afectivo por el cual un hombre realiza una serie de actividades en lo concerniente a concebir, proteger, aprovisionar y criar a cada uno de los hijos jugando un importante y único rol en el desarrollo del mismo, distinto al de la madre”⁸³

⁸² Del latín. *pater*, que significa Varón o animal macho que ha engendrado a otro ser de su misma especie; según el Diccionario de la Real Academia Española. [Ubicada el v de junio de 2017] Obtenida en <http://dle.rae.es/?id=RQflvcj>

⁸³ OIBERMAN, Alicia. La Relación Padre – Bebe: Una revisión Bibliográfica. Revista Hospital Infantil Ramón Sardá, XIII, N° 2 pág. 67. [Ubicada el XV de mayo de 2017] Obtenida en <http://www.sarda.org.ar/content/download/355/1414/file/66-72.pdf>.

Del mismo modo, ESPINOZA comenta que, así como la mujer debe tener más participación en la vida pública, el varón debe tener mayor presencia en los asuntos domésticos y en la educación de los hijos. Solo así se asegura que el fortalecimiento de la familia sea consecuencia de la interrelación de tareas en los dos ámbitos; paternidad – maternidad ⁸⁴.

Lo cual confirma que la participación del varón trabajador en el cuidado, desarrollo y educación del menor no debe estar supeditada a pequeños espacios de tiempo. Por ello en el presente capítulo se analizará la regulación de la Ley N° 29409, ley de licencia por paternidad, con el objetivo de analizar el impacto que producen los diez días y la utilidad que tiene actualmente la norma para fomentar la participación del varón trabajador en las corresponsabilidades familiares.

3.1. LOS DÍAS DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD COMO IMPEDIMENTO PARA INCORPORAR AL VARÓN A LA VIDA FAMILIAR

Con la dación de la Ley se pretende establecer el derecho del trabajador varón a una licencia remunerada por paternidad con la intención de promover y fortalecer la vida familiar.

Asimismo, de la exposición de motivos de la ley se extrae que se permitirá una mejor aplicación de la norma de licencia por paternidad y, con ello, que los padres cumplan con su deber de alimentar y dar seguridad a sus hijos desde sus primeros días de vida⁸⁵.

Pero qué tan efectiva puede resultar su aplicación, para que el trabajador varón conviva con su vástago, es acaso que con sólo diez días el padre fortalecerá su vida familiar, ¿no es este un deber del padre que requiera un poco más de tiempo que sólo diez días?

⁸⁴ ESPINOZA ESCOBAR, Javier. *La Conciliación de la Vida ... Op. cit.*, p.190.

⁸⁵REGLAMENTO DE LA LEY N° 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. [Ubicada el V de abril de 2017] Obtenida en <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2010/diciembre/16/EXP-DS-014-2010-TR.pdf>

A decir verdad, el rol del padre dentro del desarrollo de la familia es un papel constante, que ha de iniciar con el nacimiento del niño (a), pero que se aprende con el paso del tiempo. Por ende, mientras exista una participación constante del varón trabajador en vida familiar mayor será el vínculo que se cree con el hijo (a).

Así lo confirma la OIT cuando comenta que:

“(...) Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes”⁸⁶.

Del mismo modo, AZABACHE citando a FARROÑAY, manifiesta que:

“El derecho a la licencia parental (permiso) [...] para que los padres puedan cuidar a un recién nacido o a los niños de corta edad suele considerarse como un medio importante de conciliar la vida profesional y familiar. Por supuesto, los niños son los primeros beneficiados, pero también lo son los trabajadores, empleadores, y la sociedad en su conjunto”⁸⁷.

Si del tenor de la Ley, lo que busca el Estado ha de ser la incorporación del trabajador varón a la vida familiar, para así, promoverla y fortalecerla; entendiéndose por fortalecer “[h]acer más fuerte o vigoroso”⁸⁸, los lazos entre los miembros de la familia, y por promover “[i]mpulsar el desarrollo o la realización de algo”⁸⁹, esto es, motivar a que cada miembro de la familia busque el desarrollo de esta como un todo social y no un desarrollo independiente, de manera que, lo

⁸⁶ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. *LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO. La legislación y la práctica en el mundo*. [Ubicada el V de abril de 2017] Obtenida en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

⁸⁷ AZABACHE TORRES, Pedro Jorge, BARBOZA HURTADO, Marina del Rosario. *El Plazo de la Licencia por Paternidad y la igualdad como Derecho Fundamental*, Tesis para optar el título de Abogado, Trujillo, U.N.T., 2017, p. 72.

⁸⁸DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. [Ubicada el V de abril de 2017] Obtenida en <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=IGyswIE>

⁸⁹Ibidem

correcto es que el varón trabajador no sólo cuente con un tiempo prudencial para cuidar al menor durante sus primeros días de vida, sino que a su vez la licencia le permita coadyuvar con los cuidados de la madre quien también lo ha de necesitar antes y después del alumbramiento, ya que según estudios clínicos indican que el puerperio “suele durar entre seis y ocho semanas”⁹⁰, se dice además que “desde el primero hasta el cuarto día puede haber escalofríos y un incremento fisiológico de 1 ° C en la temperatura corporal”⁹¹. Se indica también que “todas las mujeres, independientemente de que hayan tenido a su bebé por parto natural o cesárea, presentan sangrados denominados loquios”⁹²; que si no se tiene el cuidado necesario produciría una hemorragia severa.

Del mismo modo, SASTRE⁹³ nos comenta que:

“En el puerperio precoz o mediato (2-10 días después del parto) se produce una de las respuestas emocionales que más frecuentemente acontece sobre un alto porcentaje de puérperas. Recibe varios nombres, entre los que se encuentran tristeza postparto o melancolía de la maternidad, también conocido por su nombre en inglés Maternity Blues o Baby Blues (...) Se trata de un síndrome, que sufren entre el 20 y el 80% de las madres. Suele aparecer entre el segundo y el cuarto día después del parto, aunque puede comenzar hasta 10 días después, y desaparece de manera espontánea en un plazo de dos semanas. Se caracteriza principalmente por el llanto fácil, y también puede aparecer irritabilidad, insomnio, labilidad emocional,

⁹⁰ BURNEO CÁRDENAS, Gabriela Tatiana. *Atención De Enfermería Durante El Puerperio*, En *El Hospital Teófilo Dávila De Machala*, Tesis para optar al Título de Enfermera, Universidad Nacional De Loja, Loja, 2017, Pág. 9 [Ubicada el XIV de mayo de 2017] Obtenida en <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18871/1/ATENCI%C3%93N%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20DURANTE%20EL%20PUERPERIO%2c%20EN%20EL%20HOSPITAL%20TE%3%93FILO%20D%C3%81VILA%20DE%20MACHALA%2c%202017.pdf>

⁹¹ Ídem pág. 14

⁹² BELFORT, Michael A. y otros. *La hemorragia postparto: Médico y gestión mínimamente invasiva* [Ubicada el XV de mayo de 2017] Obtenida en https://www.uptodate.com/contents/postpartum-hemorrhage-medical-and-minimally-invasive-management?source=search_result&search=LOQUIOS&selectedTitle=4~7

⁹³ SASTRE MIRAS, Irene. *Aspectos Psicológicos Y Emocionales Durante La Gestación Y El Puerperio*, Tesis para optar al Título de Enfermera, Universidad de Valladolid, 2015, Pág. 10 [Ubicada el XV de mayo de 2017] Obtenida en <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11938/1/TFG-H292.pdf>

cefaleas, cambios de apetito, sentimiento de minusvalía, preocupación excesiva por sus otros hijos y respuestas elevadas a los estímulos, que alcanza su máxima intensidad aproximadamente a los 3-5 días después del parto. Se trata de un período en el que la madre se encuentra muy hipersensible y vulnerable emocionalmente, especialmente si recibe sensaciones negativas por parte de los familiares”

Por lo tanto, la participación del varón trabajador en su familia no ha de estar supeditada únicamente a los cuidados del recién nacido, sino también ha de ser un soporte emocional para su pareja quien acaba de pasar por cambios tanto físicos como psicológicos al afrontar una nueva etapa en su vida, logrando a su vez reafirmar los lazos como pareja, lo que conllevará a que el recién nacido perciba desde sus primeros días un hogar estable y amoroso.

Pues, cuando se trata de acoger al bebé en la familia no es un trabajo exclusivo de la madre, sino de ambos progenitores, principalmente en las primeras semanas. Así nos comenta OIBERMAN cuando señala que “[t]anto la maternidad como la paternidad son procesos complementarios que se desenvuelven dentro de una estructura cultural y familiar”⁹⁴.

Sin embargo, el hecho que la duración de la licencia por paternidad sea un 82% menor que el de la licencia por maternidad, implica no sólo una desigualdad en cuanto a su tratamiento legal; sino también, se quita mérito al valor de la participación del trabajador varón en cuando a su rol como padre.

Cierto es que las condiciones naturales de la madre, no permite que exista una igualdad con el varón, el fundamento, se encuentra en el artículo 23° de la Constitución de 1993, el cual señala que “[e]l trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a las madres, al menor de edad y al impedido que trabajan.” Es decir, lo que se busca con este artículo, es una protección mayor a un grupo determinado de personas que por ciertas circunstancias son consideradas vulnerables, lo cual no significa que exista discriminación.

⁹⁴ OIBERMAN, Alicia. *Ob. Cit.* Pág. 66.

A diferencia del artículo 23º, que permite una discriminación positiva existen otros dispositivos constitucionales que proscriben un tratamiento legislativo discriminatorio como lo son: el artículo 2º inciso 2, referido a la igualdad ante la ley y a la prohibición de discriminación – artículo 26º inciso 1 que recoge el principio de igualdad de oportunidades. Ambos artículos sirven como fundamento para la ampliación de la licencia por paternidad, pues ambos coinciden en señalar que no debe justificarse un tratamiento desigual en cuanto al reconocimiento de derechos y deberes del ser humano.

Otra de las razones por la que no se debe dejar de lado el rol del padre en los cuidados del recién nacido, es la creación del vínculo padre – hijo durante los primeros días de nacido. Así lo confirma FERRARI cuando dice que “(...) Si el padre está lejos no tiene oportunidad de intimar con el bebé, ese vínculo inicial (primario) no se producirá”⁹⁵.

De lo expuesto, se infiere que los diez días de goce de la licencia por paternidad, no aseguran el fortalecimiento de la vida familiar, dado que como ya se ha indicado su tratamiento es desproporcional; si lo que realmente se busca es la incorporación del trabajador varón a la vida familiar, se debe dar un tratamiento equitativo, ello sin dejar de reconocer las diferencias propias de género, entiéndase aquellas características propias entre mujer y varón⁹⁶.

El enfoque de género es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Permite conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y a formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales de género.

⁹⁵Cfr. FERRARI, Jorge Luis. Proyecto de Ley para extender la Licencia por Paternidad: 10 razones para entender su necesidad [Ubicada el XVII de mayo de 2017] Obtenida en <http://files.serpapadre.eu/200000217-b34dfb4481/por%20que%20la%20licencia%20paternidad.doc>.

⁹⁶GATE, Alonso y CALERA, Ma del Carmen. *Derecho, Género e Igualdad, Grupo Antígona y Dones i Drets, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, 2009*, Pág. 169.

Queda claro que es la mujer quien acoge en su vientre al concebido, y es debido a ello que requiere de un reconocimiento mayor al del varón después del alumbramiento; sin embargo, ello no es motivo para que la diferenciación en el tratamiento legal en cuanto a los derechos del varón trabajador en la familia sea tan desproporcionada.

La equidad que se pretende implica: "que tanto hombres como mujeres, deben tener los mismos derechos y oportunidades"⁹⁷, tanto en el aspecto personal como familiar, para así alcanzar el desarrollo pleno como ser humano, cumpliéndose lo descrito en el artículo 1° la Declaración Universal de Derechos Humanos "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)"

De manera que si se continua con los diez días como licencia por paternidad, no se dará un tratamiento equitativo en cuanto el reconocimiento de derechos y deberes del padre trabajador, quien también tiene la facultad de gozar y compartir la experiencia paterno filial con su hijo (a) recién nacido (a); situación que coadyuva a equilibrada estimulación del recién nacido.

Según KALCHEIM citado por CIOCCHINI nos indica que:

"El desarrollo óptimo de las funciones perceptivas e intelectuales del niño depende de una variada y equilibrada estimulación durante los primeros meses de vida"⁹⁸.

Entender que el cuidado del menor es una labor exclusiva de la madre, relega la actuación del varón en el cuidado y crianza del niño, según un estudio elaborado por Vervy T. y Kelly J. se dice que si el padre se comunica con el niño (a) en el útero con palabras breves y tiernas, el recién nacido responderá emocionalmente al oír la voz del padre en la habitación, como por ejemplo calmarse cuando está

⁹⁷Cfr. GARCÍA DELGADILLO, Juan Netzahualpilli y MENDIZABAL BERMUDEZ, Gabriela. "Análisis Jurídico de la Paternidad con Perspectiva de Género: Una visión desde la Masculinidad", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 20, Enero – Junio, 2005, pp. 31 – 59.

⁹⁸ CIOCCHINI, M.E. *Nacer y crecer*, Barcelona: Salvat, 2000, pág. 28. [Ubicado el xv de mayo de 2017] Obtenido en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272006000200003&script=sci_arttext&tlng=pt

llorando⁹⁹. Por tanto, si desde el inicio del embarazo el padre participa activamente, el vínculo de este se consolidará tras el nacimiento y crecimiento del menor.

De esta forma, aunque el varón trabajador participe durante los diez primeros días en el cuidado del menor, no le será posible afianzar el vínculo que haya creado con el bebé, debido al poco tiempo de la licencia por paternidad, por tanto, no le será posible compartir y apoyar en el cuidado del menor a la madre, y/o de hacerlo, éste será insuficiente, lo que provocaría que no se cumpla con el fortalecimiento de la familia.

En otras palabras, el niño necesita de un padre que ocupe un lugar permanente en su desarrollo, y no de un ser que ocupe un espacio intermedio en su vida; por ende, el varón trabajador ha de gozar de una licencia que le permita formar parte de la vida y desarrollo de su menor, así como ser un soporte físico y emocional para la madre logrando con ello estar más cerca del tan ansiado fin de promover y fortalecer la familia, estas necesidades hacen imperativo que el goce de la licencia por paternidad sea proporcional a la necesidad de convivencia entre cada miembro de la familia, lográndose así el objetivo de su implementación en nuestro ordenamiento jurídico.

3.2. PRÁCTICA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DE LA USAT

Para el desarrollo del presente acápite se ha hecho uso de la técnica de recolección de datos, para ello se ha elaborado una encuesta de quince interrogantes, tomando como población a los trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La acotada encuesta fue validada por docentes de gran trayectoria académica y conocedores de la materia.

Es pertinente precisar que los datos fueron obtenidos el día 29 de octubre de 2018, aplicándose la encuesta a 416 trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (docentes, administrativos entre otros trabajadores).

⁹⁹ Cfr. VERVY T. y J. Kelly, La vida secreta del niño antes de nacer, Ediciones Urano. [Ubicado XV de mayo de 2017] Obtenido en <http://laserrada.org/files/2010/11/papeldelpadre.pdf>

Para la obtención de los resultados se utilizó el programa computacional Excel 2013, presentándose los resultados en porcentajes y gráficos de barras.

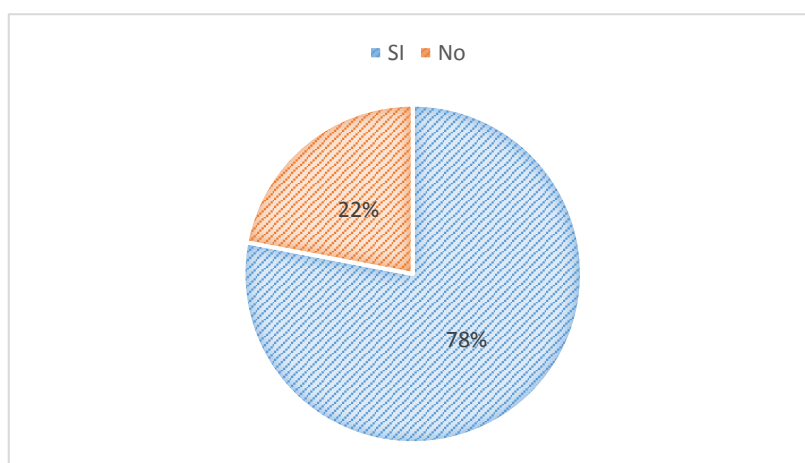
Los objetivos por el cual se aplica la presente encuesta reside en obtener información sobre:

- a) Determinar la utilidad que tendría la ley de licencia de paternidad en el logro de la conciliación familiar de los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Qué tan útil es la ley de licencia por paternidad para los trabajadores de USAT.
- b) Determinar la importancia de la conciliación masculina en el ámbito familiar y laboral.
- c) Analizar si los diez días de licencia de paternidad coadyuvan a conciliar la vida familiar y laboral en los trabajadores de la USAT.

Para determinar así, si ***¿Resulta efectiva la Ley de Licencia de paternidad para conciliar y fortalecer la vida familiar de los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo?***

De este modo se obtuvieron los siguientes datos:

1. ¿Tiene hijos?

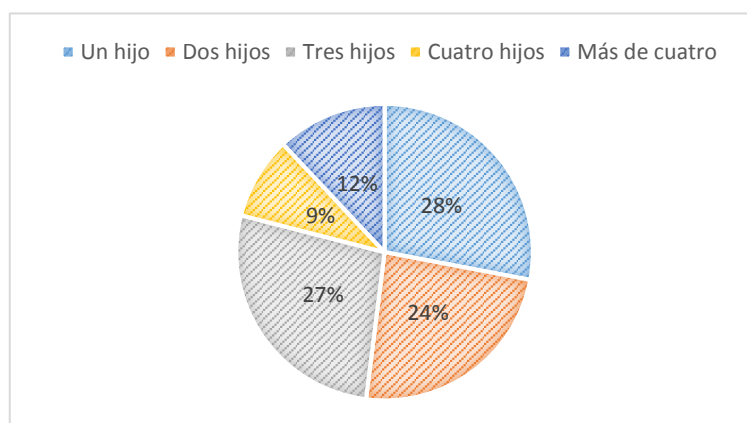


INTERPRETACIÓN: En relación a la pregunta formulada, se observa que el 78% de trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo son padres, en tanto el 22% no lo son.

ANÁLISIS: De los datos obtenidos se aprecia que la mayoría de trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo son padres de familia, lo cual nos permitirá establecer que tanto consideran necesario la ampliación de la licencia por paternidad, o si por el contrario la consideran la adecuada.

Respecto al pequeño porcentaje que son padres, no significa que en un futuro no hagan uso de la licencia, por cual su opinión es igual de importante para el presente estudio.

2. ¿Cuántos?

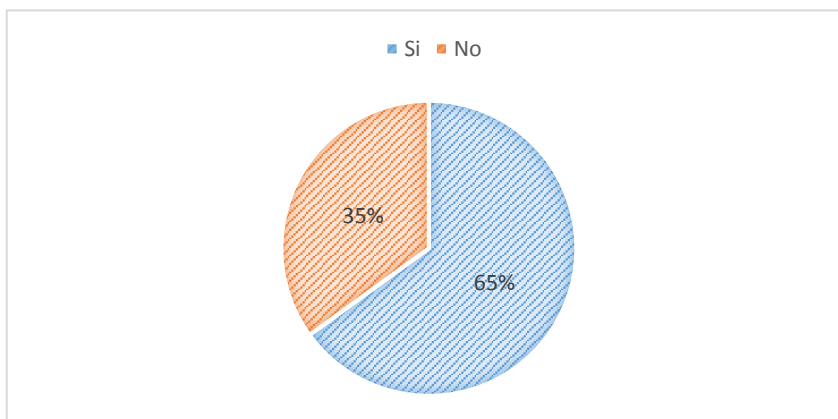


INTERPRETACIÓN: De los 325 trabajadores que son padres; 28% de trabajadores tienen un hijo, 24% tiene dos hijos, 27% tiene tres hijos, 9% tiene cuatro hijos y finalmente el 12% tiene más de cuatro hijos.

ANÁLISIS: De los datos obtenidos advierte que los trabajadores varones tienen una labor importante a cumplir con sus respectivas familias, razón por la cual es imperante la existencia una regulación adecuada de una norma que les permita conciliar su vida familiar y laboral.

Asimismo, es importante que el 22% [véase cuadro N° 1] que aún no es padre de familia, al momento de serlo, cuente con una norma que le permita equilibrar la vida familiar con su trabajo.

3. ¿Vive Usted con su cónyuge o conviviente e hijos?

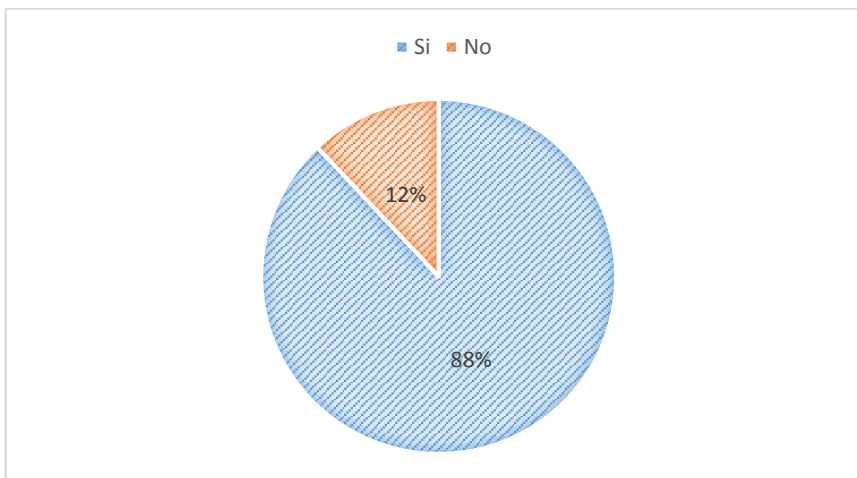


INTERPRETACIÓN: Un el 65% de trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo contestó que si convive con su cónyuge; no obstante, existe un 35% de trabajadores que indicó que no conviven con su familia.

ANÁLISIS: Los datos arrojan que la mayoría de los trabajadores varones convive con su cónyuge, lo que significa que, existe un gran número que serán beneficiados con la ley de la licencia por paternidad, permitiéndoles que al nacimiento de hijo (a) estos puedan un crear un vínculo con su vástago, así como ser un soporte emocional para con su cónyuge, quien también requerirá de ciertos cuidados después de alumbramiento.

Respecto al porcentaje que indicó que no conviven con su familia, comentaban que la razón se debe a un desplazamiento por razones laborales, otros indicaron que eran divorciados pero que se tratan de convivir con su hijo (a) diariamente a través de visitas, lo que significa que la licencia por paternidad no les resulta del todo beneficiosa para este pequeño grupo.

4. ¿Conoce usted que la Licencia por Paternidad es un derecho del trabajador?



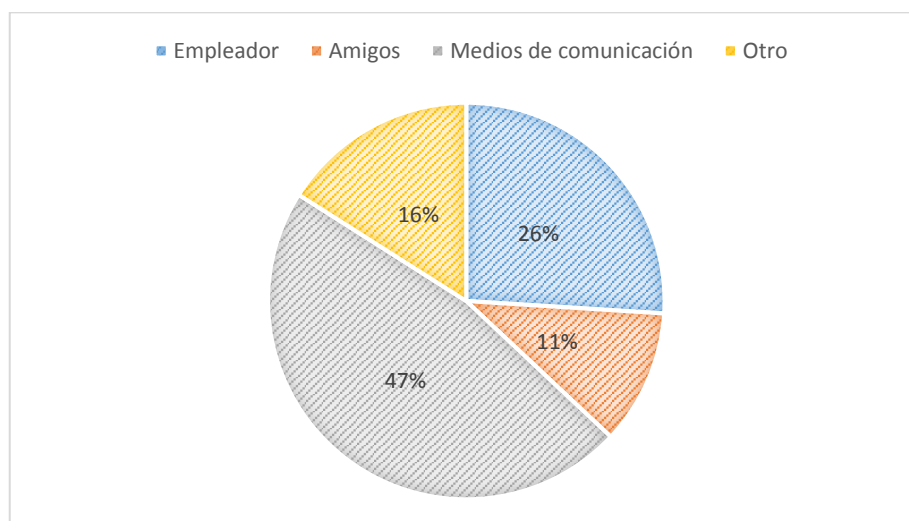
INTERPRETACIÓN: Un 88% de trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo manifiestan tener conocimiento de que la licencia por paternidad es un derecho, en tanto existe un 12% que lo desconoce.

ANÁLISIS: Es importante que un trabajador tenga pleno conocimiento de los derechos que le asisten, derechos que le permitirán gozar de ciertos beneficios tanto económicos como sociales.

Por tanto, si un trabajador de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo tiene conocimiento que le asiste un derecho tras el nacimiento de su hijo (a) significa que este podrá hacer uso llegado el momento, permitiendo una mayor conciliación entre la vida familiar y laboral.

Mientras que los trabajadores que no tienen conocimiento de que existe una ley que les permite ausentarse de su centro de labores tras el nacimiento de su hijo (o) no ayudará al objetivo de la norma, esto al fortalecimiento de la vida familiar, pues su inaplicación no coopera a conciliar la vida familiar de la laboral.

5. ¿Cómo llegó a conocer usted sobre la licencia de paternidad?

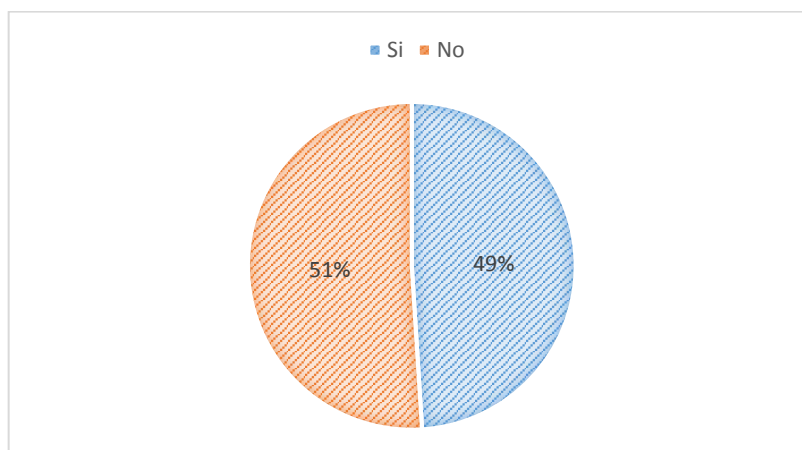


INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que el 47% de trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo llegó a conocer sobre la licencia por paternidad a través de los medios de comunicación, el 26% lo hizo a través de su empleador, seguido de 16% que lo hizo por algún otro medio y el 11% llegó a conocer a través de sus amigos.

ANÁLISIS: La comunicación entre empleador y trabajador es importante no sólo para el correcto ejercicio de las funciones encomendadas, sino que permitirá que el trabajador confíe y formule aportes, dudas o inquietudes.

De los datos obtenidos, se aprecia que la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo difunde a sus trabajadores varones el derecho a ausentarse por un determinado tiempo tras el nacimiento de su hijo (a), y aunque el porcentaje no es grande, implica que la universidad aporta en la medida de lo posible a contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores.

6. ¿Sabe cuál es el procedimiento para solicitar la licencia de paternidad a su empleador?

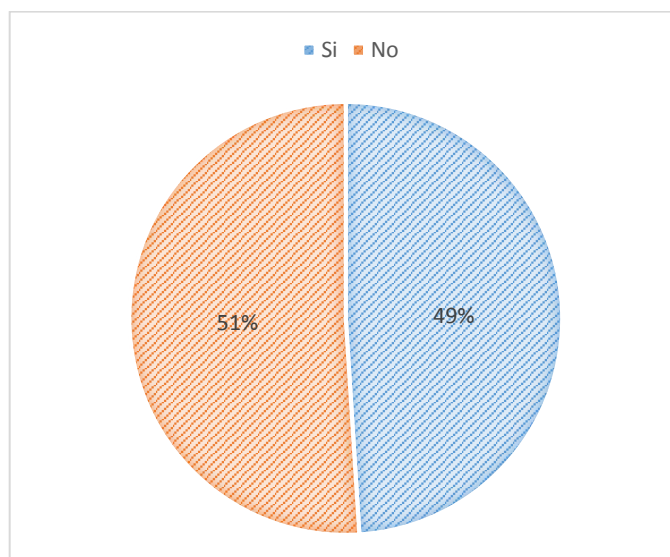


INTERPRETACIÓN: El 51% de trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo desconoce el procedimiento para solicitar la licencia por paternidad; en tanto el 49% si tiene conocimiento del procedimiento para solicitarla.

ANÁLISIS: El hecho de que el trabajador varón conozca que existe una norma que le concede el derecho a ausentarse de su centro de labores por el nacimiento de un hijo (o), no implica que este sepa el procedimiento a seguir para hacer uso de dicho derecho.

En ocasiones, el ejercicio de un derecho se ve trabado por el desconocimiento del procedimiento a seguir, lo que ocasiona que el derecho no sea del todo efectivo. Situación que se ve reflejada en el presente cuadro, pues se advierte que existe un 51% de trabajadores varones que desconocen el procedimiento para solicitar el derecho que les concede la ley de licencia por paternidad, lo que significa que falta una mayor difusión del procedimiento que señala la licencia por paternidad, no obstante, si el empleador lo considerase adecuado puede simplificar o facilitar al trabajador varón el procedimiento a seguir; sólo así se permitirá una mayor acogida por parte de los trabajadores a la acotada ley, lo que permitirá que utilice menos tiempo en informarse del procedimiento a seguir y lo utilice en participar en el embarazo de su cónyuge.

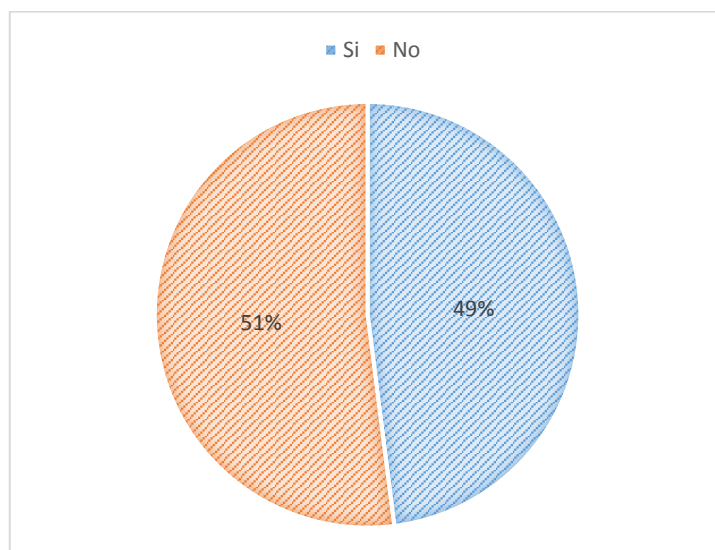
7. ¿Sabe con cuánto tiempo de anticipación debe comunicar la fecha probable de parto?



INTERPRETACIÓN: De los resultados se obtiene que el 51% de trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo desconoce el tiempo de anticipación para comunicar la fecha probable de parto; en tanto el 49% sí tiene conocimiento con cuanto de tiempo de anticipación debe comunicar a su empleador.

ANÁLISIS: La ley de Licencia por paternidad señala que se debe comunicar al empleador con una anticipación no menor de quince días naturales, la comunicación que exige la ley es parte del procedimiento a seguir para hacer uso del derecho, y al igual que el cuadro anterior se arroja los mismos datos, situación que permite inferir que el procedimiento resulta un tanto engorroso para los trabajadores varones al momento de solicitar el derecho, y que también debe ser materia de análisis por parte del legislador al momento de dar la norma.

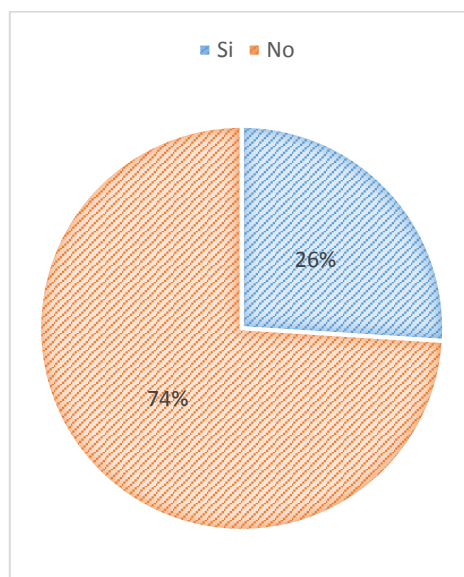
8. ¿Sabe desde cuándo se empieza a computar el plazo de la Licencia por Paternidad?



INTERPRETACIÓN: El 51% de trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo desconoce desde cuando se empieza a computar el plazo de licencia por paternidad; en tanto el 49% si tiene conocimiento de dicho plazo.

ANÁLISIS: El numeral 2.3 del artículo 2° de la Ley de licencia por paternidad señala que la licencia se empieza a computar a partir de la fecha que el trabajador lo indique, pero que sucede si el trabajador varón desconoce las fechas en que las que se debe hacer efectivo el computo de la licencia y lo deja pasar; conocer el derecho que le asiste no significa que este logre el objetivo para el cual fue creado, se requiere que dicho derecho sea conocido con todo su procedimiento a seguir, sólo así se consigue el objeto de la norma, caso contrario la norma solo aplica a una población reducida.

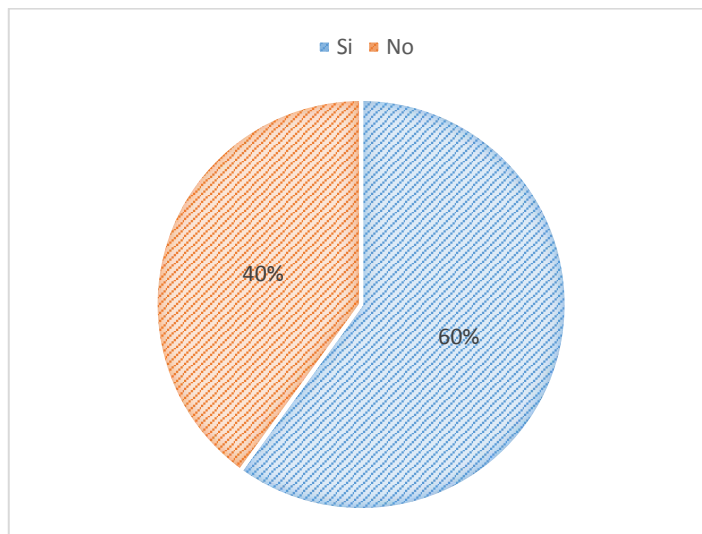
9. ¿Ha hecho uso de la Licencia por Paternidad?



INTERPRETACIÓN: El 74% de trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo no ha hecho uso de la licencia por paternidad; en tanto el 26% sí hizo uso de la licencia.

ANÁLISIS: De lo obtenido, se observa que la mayoría de trabajadores encuestados no ha hecho uso de la licencia por paternidad, esto se debe según lo expresado por los propios encuestados, a que los días que brinda la ley les resultan insuficientes, pues si se considera que parte de los días hábiles que ingresan a los diez días naturales que concede la ley estos son utilizados en ayudar a su cónyuge a tramitar su subsidio por maternidad u otros trámites administrativos propios del nacimiento del menor, lo que les deja solo seis días aproximadamente; sumado a ello está el desconocimiento del procedimiento para solicitar la licencia por paternidad, como el tiempo de anticipación para comunicar la fecha probable de parto, lo cual nos lleva a la reflexión de que los días que actualmente otorga la ley son insuficientes para lograr promover y fortalecer el desarrollo familiar.

10. ¿Participa usted en las actividades de sus hijos (en edad escolar)?

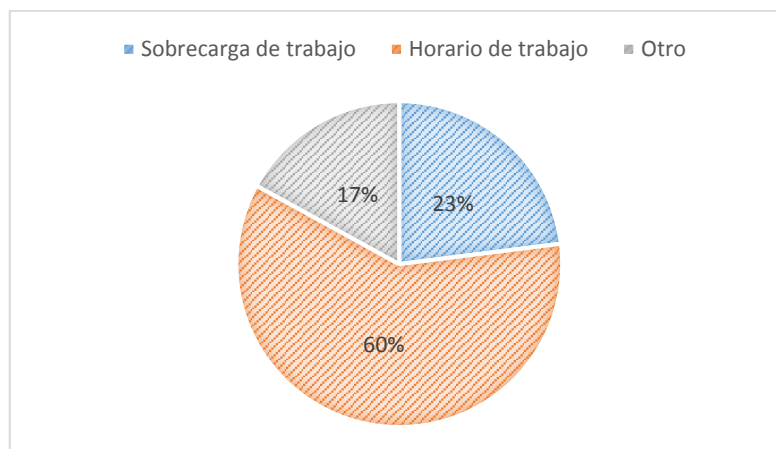


INTERPRETACIÓN: Del total de encuestados, el 60% de trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo sí participa de las actividades de sus hijos en edad escolar; en cambio el 40% no participa en dichas actividades.

ANÁLISIS: Con esta interrogante nos alejamos de lo regulado en la ley de licencia por paternidad, no obstante, la consideramos de gran importancia, pues sus resultados nos permiten demostrar que existe una población que si se involucra o participa en actividades con sus hijos (as), consecuentemente hace imperativa la necesidad que se elaboren normas que permitan conciliar la vida laboral y familiar, no solo para el trabajador varón sino para la mujer trabajadora.

Respecto al 40% que indica que no participa, manifestó que se debe a causas de sobrecarga laboral, la no convivencia diaria con su menor.

11. ¿Qué factores no le permiten conciliar su vida laboral con su vida familiar?



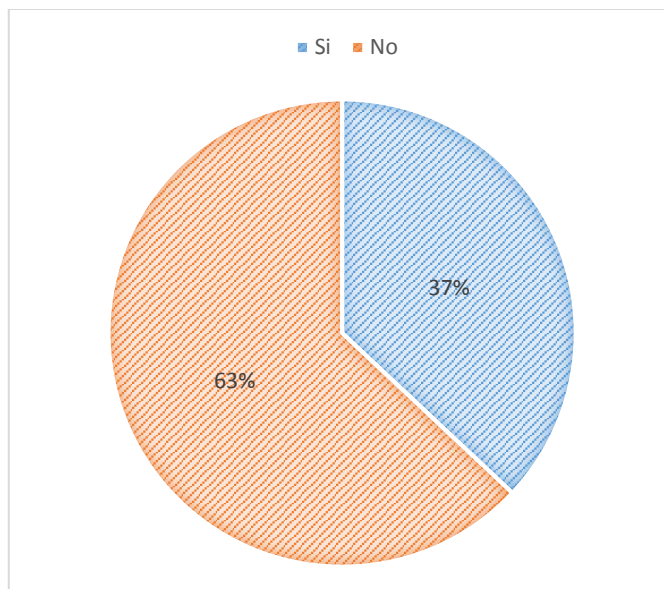
INTERPRETACIÓN: De los 162 trabajadores encuestados que señalaron que no participan en las actividades de sus hijos, se tiene que: el 60% ha referido que la causa principal que no le permite conciliar la vida laboral y familiar es el horario de trabajo, mientras que 23% ha señalado la sobrecarga de trabajo; y un mínimo de 17% refiere que existe otro factor [no vive junto a su familia] por el cual no puede conciliar su vida laboral y familiar.

ANÁLISIS: Entre los factores que no permiten que el varón trabajador pueda conciliar la vida laboral y familiar, se tiene: la sobrecarga de trabajo y los horarios del mismo.

Al existir una sobrecarga de trabajo, muchos de los trabajadores se ven obligados a realizar horas extras para dar cumplimiento a su labor; dicha exigencia por parte del trabajador ocasiona que esas horas extras trabajadas sean horas no gozadas con su menor hijo, si bien la decisión de trabajador en sobretiempo es decisión del trabajador, dicha decisión se debe a que durante su ausencia en su centro de trabajo se le siguió acumulado de trabajo.

En lo que refiere al horario de trabajo, se advierte que la mayoría de trabajadores varones son docentes a tiempo completo, lo que ocasiona que pase mayor tiempo en su centro de labores y sólo unas pocas horas en su casa.

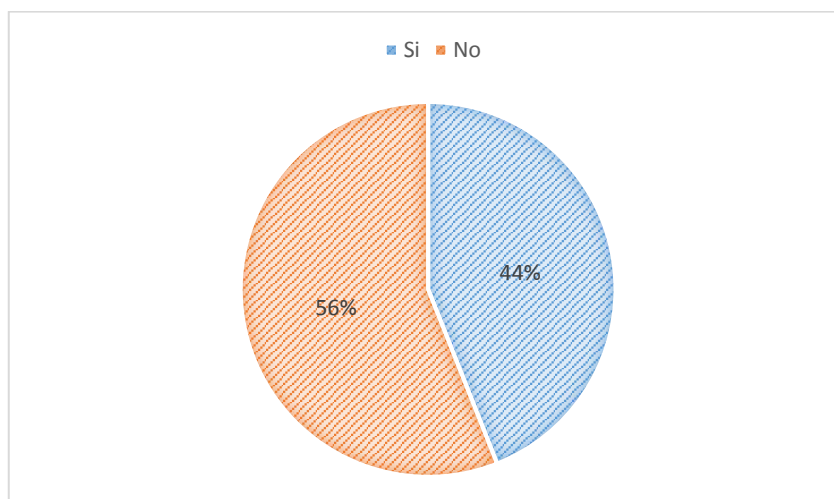
12. ¿Considera Usted que los 10 días de licencia por Paternidad, permiten conciliar la vida familiar y laboral?



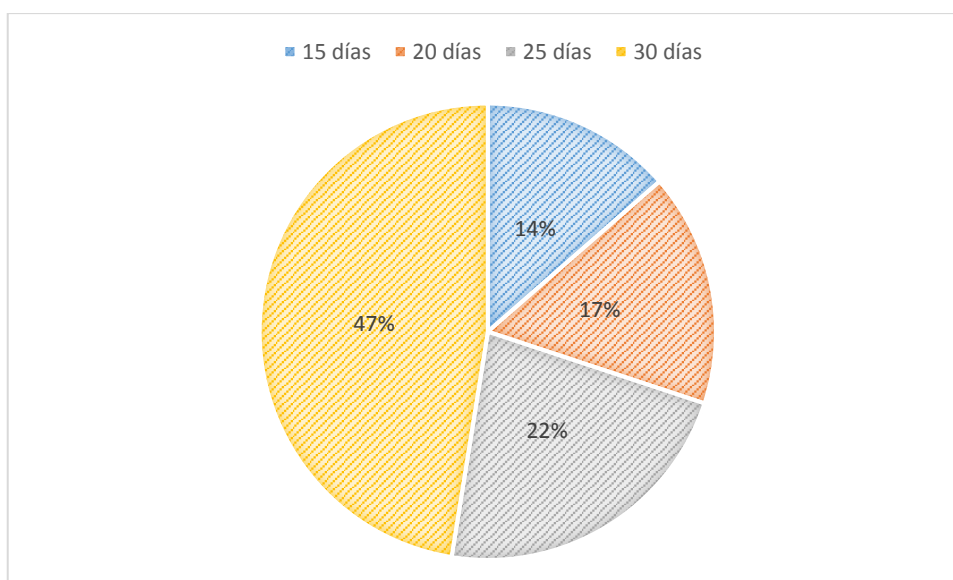
INTERPRETACIÓN: Del presente cuadro se tiene que el 63% de trabajadores consideran que los 10 días de licencia por paternidad no permiten conciliar la vida familiar y laboral; en tanto un 37% considera que, sí es posible, permitiendo este lapso conciliar la vida familiar con la vida laboral.

ANÁLISIS: Los trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo no consideran que los días que otorga la ley sean suficientes para promover y fortalecer el desarrollo familiar, pues indican que no sólo cuidan del menor, sino que también la mujer requiere de cuidados tras el alumbramiento, fomentar el desarrollo familiar no refiere al vínculo entre el padre e hijo, sino reafianzar el compromiso con su pareja e hijo.

13. ¿Considera usted que los 10 días de licencia por Paternidad son suficientes?



¿Cuántos propone?



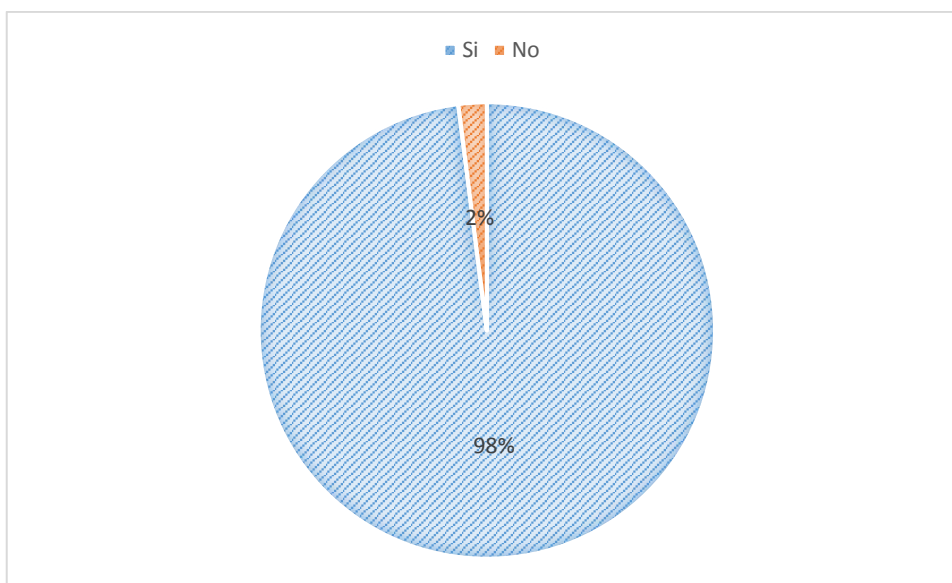
INTERPRETACIÓN: En el gráfico *ut supra* se tiene que el 56% de trabajadores consideran que los 10 días de licencia no son suficientes; este mismo número de trabajadores hace múltiples propuestas de números de días para la licencia por paternidad, obteniéndose que la mayoría propone de 30 días.

ANÁLISIS: Los trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo no están de acuerdo con la cantidad de días que otorga actualmente la ley de licencia por paternidad, puesto que la consideran

insuficiente, concluyendo que debería ser ampliada a treinta días, sólo así se podría llegar a cumplir el objetivo que propone.

Ampliar los días de licencia sería el primer paso a reconocer que el padre goza de los mismos derechos y deberes en el hogar.

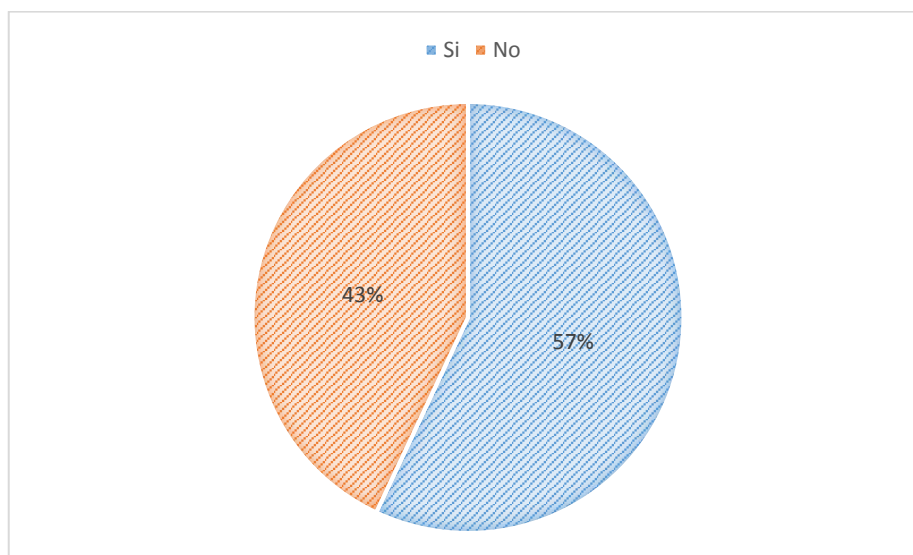
14. ¿Cree usted que es importante que se promueva y fortalezca el desarrollo de la familia peruana con la participación del padre en los primeros días de vida del hijo?



INTERPRETACIÓN: Del gráfico se obtiene que el 98% considera que es importante que se promueva y fortalezca el desarrollo de la familia peruana con la participación del padre durante los primeros días de vida del menor; en tanto el 2% no lo considera necesario.

ANÁLISIS: Los trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, señalan que promover y fortalecer el desarrollo de la familia es importante, y al hacer partícipe al varón en el cuidado y crianza del menor es el primer paso a dar lograr una sociedad menos sexista.

15. ¿Sabe Usted si su empleador promueve actividades que permitan conciliar la vida familiar con actividad laboral?



INTERPRETACIÓN: Existe un 57% de trabajadores que indicó que su empleador promueve actividades que le permiten conciliar la vida familiar y laboral; en tanto existe un 43% que no tiene conocimiento que su empleador realice actividades que permitan conciliar la vida familiar y laboral.

ANÁLISIS: Si bien es el Estado el llamado a velar por el desarrollo de la familia y para ello debe elaborar normas que ayuden a su fortalecimiento, el empleador puede cooperar con él, promoviendo actividades que permitan conciliar la vida familiar con la vida laboral, actividades que no solo concilian la vida familiar y laboral sino estrechan la relación entre trabajador y empleador.

Con los datos obtenidos, se tiene que los diez días que otorga la ley de licencia por paternidad no son suficientes a para conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, debido a los escasos días que brinda, puesto que, para promover y fortalecer el desarrollo de la familia se requiere un tratamiento equilibrado en cuanto el reconocimiento de los derechos y deberes del padre en la crianza y cuidado del menor.

La hipótesis se corrobora no sólo en los datos estadísticos derivados de la encuesta aplicada, sino también en lo manifestado por ESPINOZA al indicar que “(...) Aun cuando se trata de una norma constitucional que busca abonar a favor de la corresponsabilidad entre varón y mujer, el plazo de cuatro días es un plazo insuficiente para conseguir la finalidad pretendida por la norma”¹⁰⁰.

Por lo tanto, si lo que busca la Ley de Licencia por Paternidad es promover y fortalecer el desarrollo de la familia, a través de una licencia remunerada al progenitor mínimamente esta ha de permitir promover una corresponsabilidad entre varón y mujer no sólo en los cuidados del menor, sino en los cuidados que toda mujer requiere después del parto.

3.3. PROPUESTAS DE AMPLIACIÓN A LA LEY N° 29409, LEY DE LICENCIA POR PATERNIDAD.

3.3.1. PROPUESTA PARA LA AMPLIACIÓN DE CASOS ESPECIALES - ARTÍCULO 2° DE LA LEY N° 29409.

De lo expuesto en el acápite anterior, se ha concluido que los diez días que actualmente ofrece la ley de licencia por paternidad resultan insuficientes; por ello se propone que el goce de la licencia sea otorgada por un lapso de 30 días calendario.

Debiéndose modificar el texto actual del numeral 2.1, el cual indica que: “*La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el*

¹⁰⁰ ESPINOZA ESCOBAR, Javier H. La conciliación de la vida familiar... *Op. cit.* p. 201.

empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea”; quedando redactado de la siguiente forma:

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

Respecto, a las situaciones especiales, se considera que cada situación debe ser mayor a los treinta días, atendiendo a la particularidad de cada caso en concreto. Así tenemos:

- a) 40 días calendarios consecutivos por parto prematuro
- b) 50 días en el caso de partos múltiples
- c) 60 días calendarios consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita o discapacidad severa.
- d) 60 días calendarios consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

Asimismo, se debería considerar que la licencia sea mayor a treinta días en el caso que:

- El trabajador labore en lugar distinto al de su familia, en dicha situación, se podría adicionar uno o dos días más dependiendo la distancia.

Situación que fue advertida, tras lo expresado por los trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al consultársele si participan en actividades con sus hijos (as), y qué factores no le permiten participar [véase *cuadro N° 10 y 11*].

3.3.2. FUNDAMENTOS PARA LA AMPLIACIÓN DEL GOCE DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD

El contrato de trabajo, por ser tracto sucesivo, debe ajustarse a través de prestaciones recíprocas que tanto el trabajador como el empleador deben cumplir obligatoriamente; sin embargo, esto no siempre es así. Puede suceder que se presenten situaciones atribuibles a las partes, o ajenas a ellas, que sin extinguir el contrato impidan la ejecución del acuerdo pactado¹⁰¹, esto es, existen algunas circunstancias que originan la suspensión o interrupción de la prestación de servicios por parte del trabajador.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 12° contempla como una causal de suspensión del contrato de trabajo, las licencias laborales, siendo una de ellas la licencia por paternidad, contenida en la Ley N° 29409 modificada por La Ley N°30807, si bien la norma en comentario ha sido materia de una modificatoria reciente; empero, ello no la excluye de ser materia de análisis y de mejora; puesto que, no sólo se trata de una norma constitucional sino que, el derecho que reconoce busca promover el desarrollo de la familia peruana.

El derecho de los padres debe estar afianzado a la realidad, para ello se requiere de una norma que plasme y reconozca no sólo el derecho del menor a convivir con su progenitor desde los primeros días de vida, sino de una ley que coadyuve también al compromiso del varón para con su cónyuge, pues ella también ha de requerir de ciertos cuidados durante el puerperio.

El puerperio es el período de la vida de la mujer post parto. Comienza después de la expulsión de la placenta y se extiende hasta la recuperación anatómica y fisiológica de la mujer; es una etapa de transición de duración variable (entre cuatro a seis semanas), en la que se inician y desarrollan

¹⁰¹ ARÉVALO VELA, Javier. Tratado de Derecho Laboral, Primera Reimpresión, Instituto Pacífico S.A.C., octubre, 2016, p. 203.

complejos procesos como la lactancia y adaptación entre la madre su menor hijo y el entorno¹⁰².

Por tanto, no sólo será el recién nacido quien requiera cuidado por parte del padre sino también lo será su cónyuge, razón por la cual, los diez días de licencia resultan ser insuficientes, pues de mantenerse no será posible crear y afianzar el vínculo afectivo del trinomio padre – madre e hijo.

Por ende, si atendemos que en promedio el puerperio tiene una duración de cuatro a seis semanas, lo razonable es que la licencia por paternidad tenga una duración de 30 días calendario, lo que equivale al 30% de la licencia por maternidad aproximadamente, tiempo que va a permitir que el hombre acompañe a la mujer en su recuperación e incorporarlo en las corresponsabilidades de cuidado y crianza del menor.

Otra de las razones que motiva la ampliación de los días de la licencia por paternidad, es el estudio efectuado en la presente investigación, información que demuestra que el 63% de los de trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo no se encuentran conformes con los diez que actualmente brinda la norma, pues, como ya se ha indicado en líneas anteriores se considera que no sólo es el menor quien requiere de cuidados.

Un 43% de varones trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, coincidieron en señalar que la ley de licencia por paternidad debería ser ampliada a 30 días, ampliación que beneficiará no sólo al niño (a) sino a la familia como tal (padre, madre e hijo).

Lo que se busca con la iniciativa legislativa de modificación es un tratamiento equitativo a los progenitores, respetando sus diferencias naturales; es decir, tanto el padre como la madre han de tener el derecho y el deber de forma equitativa de gozar de una licencia que les permita cuidar al hijo (a) desde sus primeros días de nacido, atendiendo situaciones especiales.

¹⁰² Cfr. CUNNINGHAM, Gary F., LEVENO, Kenneth J. y Otros. Williams de Obstetricia, Vigésimo Cuarta Edición, Interamericana Editores, 2015, p. 880.

Solo así se podrá dar cumplimiento a lo señalado en el Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2013-2021, cuando habla de reconocer la importancia de la familia como primer espacio de protección y desarrollo de las personas, tanto a nivel nacional como internacional, haciendo énfasis a la garantía de los derechos humanos y fundamentales que deben ser protegidos dentro del ámbito familia para así promover el cumplimiento de las responsabilidades familiares compartidas con igualdad del menor.

3.3.3. ¿QUIÉN DEBE ASUMIR EL COSTO DE LA AMPLIACIÓN DE DÍAS DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD? LA EXISTENCIA DE UN SUBSIDIO POR PATERNIDAD

El Decreto Supremo N° 014-2010-TR en su artículo 2° señala que “[l]a licencia por paternidad consiste en el derecho que tiene el trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija, con derecho a remuneración...”, entendiéndose que quien asumirá el costo será el empleador, pues la norma no especifica quien ha de asumir el pago de la remuneración durante el goce de la licencia.

La ley de licencia por paternidad, faculta al trabajador para ausentarse de su centro de trabajo, manteniendo vigente la relación laboral y los derechos que esta contiene, como lo es la remuneración, ingresos, que a su vez le permitirá satisfacer sus necesidades y las de su familia, durante los días de licencia.

Costo económico que según la norma, estaría a cargo del empleador; sin embargo, la presente investigación propone la existencia de una prestación económica similar al subsidio por maternidad, pero a favor del varón trabajador.

Ello, atendiendo a que la protección de la seguridad social no solo consiste en la cobertura y atención médica brindadas por Essalud, sino también otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de

prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales¹⁰³.

El subsidio por paternidad, es el monto en dinero al que tendrían derecho los asegurados regulares en actividad a fin de cubrir las necesidades de cuidado de su cónyuge y del recién nacido.

El subsidio por paternidad permitiría a los padres trabajadores cuya consorte se encuentre en estado de gestación gozar de una prestación económica durante el periodo de descanso, con la prestación normal de los servicios a su empleador durante el procedimiento de trámite de la solicitud de la licencia por paternidad.

Su creación, permitirá que durante el periodo de descanso el varón pueda brindar la atención debida al recién nacido y a la madre, sin afectar económicamente al empleador, pues se entiende que es este quien deberá otorgar el pago del subsidio directamente al trabajador en la misma fecha en la que usualmente otorga el pago de las remuneraciones, y al término de la licencia podrá solicitar a Essalud el reembolso del pago efectuado.

Para tener derecho al subsidio por paternidad, los trabajadores deberán cumplir requisitos similares a los exigidos en el subsidio por maternidad, esto es:

- Ser afiliado regular en actividad.
- Haber estado afiliado al tiempo de la concepción de su cónyuge.
- Contar con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inicia el goce del subsidio y que la entidad empleadora haya declarado y pagado, o se encuentren en fraccionamiento vigente las aportaciones de s doce (12) meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda.

¹⁰³ Artículo 2° de la Ley N° 26790, LEY DE MODERNIZACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD [Ubicada el 20.IV.2019] Obtenida en el Sistema Peruano de Información Jurídica.

De acogerse la propuesta planteada, el monto del subsidio equivaldría al promedio diario de las remuneraciones de los doce (12) últimos meses anteriores al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce de esta. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce (12), el promedio se determinará en función del tiempo de aportación del afiliado regular en actividad.

Por tanto, al ampliarse la licencia por paternidad a treinta días no sólo se permite un balance en el reconocimiento de los derechos y deberes del varón trabajador para con su familia, sino que, también favorece a la conciliación de la vida familiar y laboral; asimismo, la existencia de un subsidio por paternidad no generará un mayor costo al empleador.

CONCLUSIONES

1. La participación del varón en el cuidado, desarrollo y educación del menor no debe estar supeditada a los estereotipos sociales, pues tanto la maternidad como paternidad son procesos complementarios que buscan el desarrollo de la familia. He ahí la necesidad de que nuestro ordenamiento jurídico reconozca la actuación del varón dentro de la familia, sólo así se abonará a favor de la corresponsabilidad entre varón y mujer.
2. Los diez días que concede la Ley de Licencia por Paternidad resultan ser insuficientes para promover y fortalecer el desarrollo de la familiar, dado que, no se ha considerado que la mujer ha de requerir de ciertos cuidados tras el alumbramiento, por ende la licencia no sólo ha de permitir que el varón se encuentre presente para el menor, sino también para su cónyuge, razón por la cual, los días que actualmente brinda la ley no se ajusta a las necesidades del trinomio (padre, madre e hijo).

3. El objetivo de la ley de licencia por paternidad, busca promover y fortalecer el desarrollo de la familia, contribuyendo a conciliar la vida laboral y familiar del varón trabajador; por lo tanto, el estado debe promocionar un reparto equitativo de roles dentro del hogar, aumentando el número de días de goce de la licencia y otorgando un subsidio tan igual como sucede en el caso de la licencia de maternidad.

4. Con el estudio aplicado en la presente investigación, se concluye que el 78% de trabajadores varones de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo son padres de familia, y sólo el 26% de dichos trabajadores hicieron uso de la licencia por paternidad, lo que revela que actualmente la norma no resulta ser útil, no sólo por sus escasos días que otorga; sino que, no reconoce de modo equitativo el deber de cuidado del menor durante los meses de vida, excluyendo el rol del varón dentro de la familia; asimismo, existe un 51% de trabajadores que manifestaron desconocer el procedimiento para solicitar el goce de la licencia.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

1. AGUILAR LLANOS, Benjamín. *La Patria Potestad. En materiales de enseñanza de derecho de familia*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2012.
2. ALBERDI, I. y ESCARIO. *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Fundación BBVA, Bilbao 2007.
3. ARAY, Julio. *Momentos psicoanalíticos*, Monte Ávila, s/c, 2013.
4. ARÉVALO VELA, Javier. Tratado de Derecho Laboral, Primera Reimpresión, Instituto Pacífico S.A.C., octubre, 2016, p. 203. ARÉVALO VELA, Javier. Tratado de Derecho Laboral, Primera Reimpresión, Instituto Pacífico S.A.C., octubre, 2016.
5. BELÉN, Rubert (Cord). *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar: hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Albacete, Bomarzo, 2009.
6. BURGOS, Juan Manuel. *Diagnóstico sobre la Familia*, Palabra, Madrid, 2004.
7. CANOVAS MONTERO, Ana; ARAGÓN MEDINA, Jorge; ROCHA SÁNCHEZ, Fernando. *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas* en Cuadernos de Relaciones Laborales, 2005, vol. 23, N° 1.
8. CORNEJO CHÁVEZ, Héctor. *Derecho Familiar Peruano*, Décima Edición Actualizada, Gaceta Jurídica, Lima, 1999.
9. CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE ECONOMIA Y SOCEIDAD. *La crisis de la conciliación: viejas desigualdades y nuevos retos*, CIES N° 103, Barcelona, marzo, 2014.
10. CUNNINGHAM, Gary F., LEVENO, Kenneth J. y Otros. *Williams de Obstetricia*, Vigésimo Cuarta Edición, Interamericana Editores, 2015.

11. ELÓSEGUI ITXASO, María. “Educar en la Corresponsabilidad entre Mujeres y Hombres. La Igualdad Necesaria” en Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado N° 20, 2009.
12. FERNÁNDEZ REVOREDO, Marisol. *Manual de Derecho de Familia. Constitucionalización y diversidad familiar*, Primera Edición, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2013.
13. FERRARI, Jorge Luis. LICENCIA POR PATERNIDAD. “Ser padres en el tercer milenio”, Lima, 2012.
14. FULLER, Norma. *Masculinidades. Cambios y permanencias*, Fondo Ed. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2001
15. GATE, Alonso y CALERA, Ma del Carmen. *Derecho, Género e Igualdad, Grupo Antígona y Dones i Drets, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, 2009.*
16. GARCÍA DELGADILLO, Juan Netzahualpilli y MENDIZABAL BERMUDEZ, Gabriela. *Análisis Jurídico de la Paternidad con Perspectiva de Género: Una visión desde la Masculinidad, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 20, Enero – Junio, 2005.*
17. JARAMILLO, M.; ÑOPO, H.; DÍAZ, J. *La investigación sobre el mercado laboral peruano: instituciones, capacitaciones y grupos desfavorecidos*, Grupo de Análisis para el desarrollo, Lima-Perú, 2007
18. LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español en Trabajo a Distancia y Teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, Editorial Aranzadi, noviembre, 2015.
19. LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Albacete: Bomarzo, 2008.
20. LOPEZ PUIG, Anna y ACEREDA, Amparo (Cord). *Entre la familia y el trabajo*, Narcea, Madrid, 2007

21. LUPICA, Carina. Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad. *OIT-PNUD. Santiago de Chile*, 2013.
22. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Revista de la Organización Internacional del Trabajo N° 14, diciembre, 1995.
23. Ma MAGANTO, Juana; *ETXEBERRÍA, Juan y PORCE, Ana*. “La Corresponsabilidad entre miembros de la familia como factor de conciliación”, *Educatio Siglo XXI*, N° 1, Vol. 28, 2010.
24. MERE VEGA, Yuri. *Las Nuevas Fronteras del derecho de Familia*, Primera Edición, Normas Legales, Trujillo, 2003.
25. NASCIMENTO, M., & SEGUNDO, M. Experiencias y actitudes de hombres en relación a la equidad de género y salud en Río de Janeiro, Brasil: Aportes para las políticas públicas¹. IV Coloquio Internacional de Estudios sobre Varones y Masculinidades, 2011.
26. PEÑALOZA ORTEGA, Jorge Luis. “Teletrabajo: reto de las nuevas organizaciones” en Dictamen Libre: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Seccional Barranquilla, N° 10, noviembre, 2012.
27. PÉREZ ALONSO – GETA, Petra M. *Crianza y estilos familiares de Educación en Educación Familiar. Nuevas relaciones humanas y humanizadoras*, Narcea, Madrid, 2003.
28. QUIROZ ESLADO, Luis Enrique. “Licencia Parental en el Perú”, *Contadores & Empresas*, N° 167, octubre 2011.
29. RODRIGUEZ NEIRA, Teófilo. *Pedagogía y educación familiar en Educación Familiar. Nuevas relaciones humanas y humanizadoras*, Narcea, Madrid, 2003
30. ROMERO BALSAS, Pedro. El uso social del permiso de paternidad en España. Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2014.
31. RUIZ-RICO RUIZ, Catalina. *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012
32. SERRANO DÍAZ, Luis, La negociación en el nuevo escenario del Teletrabajo en VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, octubre, 2016.

33. TOKMAN, Víctor. *Inserción Laboral, mercados de trabajo y protección social*, Unidad de Estudios Especiales, Santiago de Chile, 2006.
34. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y CORTEZ CARCELEN, Juan Carlos, “*Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo*”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Lima, Volumen II, 2000.

REVISTAS:

35. CAAMAÑO ROJO, Eduardo. *La Armonización de Responsabilidades Laborales y familiares: Un nuevo Fin para el Derecho del Trabajo*, Revista del Magíster y Doctorado, Valparaíso, N° 4, 2011.
36. CAAMAÑO ROJO, Eduardo. *La Armonización de Responsabilidades Laborales y familiares: Un nuevo Fin para el Derecho del Trabajo*, Revista del Magíster y Doctorado, Valparaíso, N° 4, 2011.
37. Calvo, J. V. P., & López, S. T. Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers: Revista de sociología*, 95(1), 2010.
38. CARBONELL, J; CARBONELI, M y GONZÁLEZ, Martín, *Las Familias en el siglo XXI: Una mirada desde el Derecho*. Universidad Autónoma del Estado de México, Instituto de investigaciones jurídicas. Serie: Estudios Jurídicos, Núm. 205. Coordinadora México. Editorial: Elvia Lucía Flores Ávalos, 2012
39. CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE ECONOMIA Y SOCEIDAD. *La crisis de la conciliación: viejas desigualdades y nuevos retos*, CIES N° 103, Barcelona, marzo, 2014
40. DI MARCO, Graciela, “Las familias” en *Democratización de las familias*, Buenos Aires, Unicef, mayo, 2005.
41. ELÓSEGUI ITXASO, María. “Educar en la Corresponsabilidad entre Mujeres y Hombres. La Igualdad Necesaria” en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* N° 20, 2009.
42. Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. *Universum* (Talca), 23(1)

43. M^a MAGANTO, Juana; ETXEBERRÍA, Juan y PORCE, Ana. “La Corresponsabilidad entre miembros de la familia como factor de conciliación”, *Educatio Siglo XXI*, N° 1, Vol. 28, 2010
44. MONTERO, Ana Canovas; MEDINA, Jorge Aragón; SÁNCHEZ, Fernando Rocha. *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2005, vol. 23, no 1
45. Teletrabajo, ASESORIA LABORAL, N°254 Año XXII, febrero, 2012.
46. Organización Internacional del trabajo. *Responsabilidades por compartir*. la conciliación trabajo-familia en el Perú, Santiago de Chile, 2011
47. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Revista de la Organización Internacional del Trabajo N° 14, diciembre, 1995.
48. Peñaloza Ortega, Jorge Luis. “Teletrabajo: reto de las nuevas organizaciones” en Dictamen Libre: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Seccional Barranquilla, N° 10, noviembre, 2012
49. SHELTON, B. A. y JOHN, D. *La división del trabajo doméstico*. Revisión Anual de la Sociología 22, Revisión Anual de la Sociología
50. QUIROZ ESLADO, Luis Enrique. “Licencia Parental en el Perú”, *Contadores & Empresas*, N° 167, octubre 2011, pp. C5 – C7.
51. VALDERRAMA, LUIS Y OTROS. Régimen Laboral Explicado. Gaceta Jurídica, LIMA- PERÚ, 2017.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

52. AGUAYO, Francisco y KIMELMAN, Eduardo. *Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas*, [Ubicado el 10.XI.2015] Obtenido en: http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201304081746150.Guia_Paternidad.pdf. p. 11.

53. ARROYO ABAD, Carlos. Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad en Anuario jurídico y económico escurialense, N°40, 2007, p.p. 243-270 [Ubicado el 12 de IX de 2016] Obtenido en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2267927.pdf>
54. BARROS GUEDE, José. La familia, célula y base fundamental de la sociedad en *Ecclesia 75 Digital*, 2012. [Ubicado el 18.XI.2018] Obtenido en <https://www.revistaecclesia.com/la-familia-celula-y-base-fundamental-de-la-sociedad/>
55. BERMÚDEZ VALDIVIA, Violeta. *Alcances del Concepto de Familia*, [Ubicado el 01. XI.2015] Obtenido en <http://www.ius360.com/jornadas/jornada-por-los-30-anos-del-codigo-civil/alcances-del-concepto-de-familia/>.
56. CHAVARRÍA OLARTE. *Paternidad Ayer, Hoy Y Mañana*, [Ubicado el 03. XI.2015] Obtenido en <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/viewFile/445/583>.
57. CEDEÑO DE FERNÁNDEZ, Margarita. La familia como eje de las políticas públicas [Ubicado el 12 de IX de 2016] Obtenido en: <http://186.46.160.238/revistas/index.php/recus/article/view/68>
58. CEPAL UNFPA, Serie de Seminarios y Conferencias N° 46, Santiago de Chile, 2005, pp. 339 – 340. [Ubicada el 01 de IX de 2016] Obtenido en: <https://escholarship.org/uc/item/4q55p9m5>
59. CIOCCHINI, M.E. *Nacer y crecer*, Barcelona: Salvat, 2000, pág. 28. [Ubicado el xv de mayo de 2017] Obtenido en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S166870272006000200003&script=sci_arttext&tIng=pt
60. DE LA FUENTE LINARES, José Cándido Francisco Javier, *La protección constitucional de la familia en América Latina*, [Ubicado el 01.XI.2015] Obtenido en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100005.
61. DE LAS CASAS, ORLANDO. Licencia por paternidad, El Portal Del Capital Humano, diciembre, 2009. [Ubicada el VII de junio de 2017] Obtenido en: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/licencia-por-paternidad/>

62. ESPING, Andersen. *Against Social Inheritance* en Anthony Giddens, *Progressive Futures, New Ideas for the Centre*, London, 2003 [Ubicado el 12 de IX de 2016] Obtenido en <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=mbavCKIHhwgC&oi=fnd&pg=PR7&dq=ESPING,+Andersen.+Against+Social+Inheritance+en+Anthony+Giddens,+Progressive+Futures,+New+Ideas+for+the+Centre,+London,+2003.+&ots=nrPml24bjF&sig=KLhvKvX0CrgEJjknLcuFzozaVHs>
63. ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO: PNUD PERÚ. Lima, agosto 2012 [Ubicado el 10. XI. 2015] Obtenido en <http://www.pe.undp.org/content/dam/peru/docs/Empoderamiento/Estrategia%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20de%20PNUD%20Peru.pdf>
64. FERRARI, Jorge Luis. Proyecto de Ley para extender la LICENCIA POR PATERNIDAD: 10 razones para entender su necesidad [Ubicada el XVII de mayo de 2017] Obtenida en <http://files.serpapadre.eu/200000217-b34dfb4481/por%20que%20la%20licencia%20paternidad.doc>.
65. INSTITUTO DE LA MUJER. *Igualdad de mujeres y hombres como valor social*, Madrid, enero 2011, [Ubicado el 10. XI. 2015] Obtenido en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/actividadesRed/docs/0027IgualdadMujHom.pdf>.
66. GOLGANI, Ana María. Reinventar políticas para familias reinventadas: entre la “realidad” brasileña y la “utopía”, en Arriagada I, *Políticas hacia las familias, protección e inclusión social*, [Ubicado el 12 de IX de 2016] Obtenido en <http://revistas.unam.mx/index.php/rel/article/view/54725>
67. GOLGANI, Ana María. Reinventar políticas para familias reinventadas: entre la “realidad” brasileña y la “utopía”, en Arriagada I, *Políticas hacia las familias, protección e inclusión social CEPAL UNFPA, Serie de Seminarios y Conferencias N° 46*, Santiago de Chile, 2005, pp. 339 – 340. [Ubicada el 01 de IX de 2016] Obtenido en: <https://escholarship.org/uc/item/4q55p9m5>
68. LARRAURI, Llubitz y MONTEAGUDO, Mary Ann. *La ambigüedad en el lenguaje jurídico: ¿Amplitud o distorsión semántica?* [Ubicada el v de junio de 2017] Obtenida en http://www.realiter.net/wp-content/uploads/2013/08/Journee_Realiter_2008_Larrauri_Monteagudo-2.pdf

69. LOZANO, Marlene. Ser mujer en el siglo XXI, La *Universidad* N° 6, 2016, p. 97 [Ubicado el 29 de VIII de 2026] Obtenido en <http://revistas.ues.edu.sv/index.php/launiversidad/article/view/82>
70. LÓPEZ-IBOR, Rocío Albert y Otros. *El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España*, [Ubicado el 02. XI. 2015] Obtenido en https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-permiso_patern_desig_genero.pdf.
71. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. *Hombre y familia*, Boletín Info Familias, [Ubicado el 02. XI.2015] Obtenido en <http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/2012-2.pdf>.
72. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. *Masculinidades en América Latina*, Boletín Info Familias, [Ubicado el 02.XI.2015] Obtenido en http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/Boletin_infofamilia_2014_2.pdf
73. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. PROPUESTA: Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2013 – 2021. [Ubicado el 12 de IX de 2016] Obtenido en [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2967AFFDEF7139B305257BF100776524/\\$FILE/plan-nacional-fortalecimiento-familias-2013-2021.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2967AFFDEF7139B305257BF100776524/$FILE/plan-nacional-fortalecimiento-familias-2013-2021.pdf)
74. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIÓN VULNERABLES. *Plan Nacional de igualdad de género 2011-2017*, [Ubicado el 10. XI. 2015] Obtenido en http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf.
75. MOLERO SUÁREZ, Marlene. *Maternidad, paternidad y Estado: Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres*, [Ubicado el 01. XI. 2015] Obtenido en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12177/12742>.
76. MOVIMIENTO MANUELA RAMOS. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley 28983 Comentada, Tercera edición, octubre, 2008, p.3 [Ubicado el 15 de X de 2016] Obtenido en <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=REPIDISCA&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=182178&indexSearch=ID>
77. OIBERMAN, Alicia. La Relación Padre – Bebe: Una revisión Bibliográfica. Revista Hospital Infantil Ramón Sardá, XIII, N° 2 pág. 67. [Ubicada el XV de

mayo de 2017] Obtenida en
<http://www.sarda.org.ar/content/download/355/1414/file/66-72.pdf>.

78. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. *LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO. La legislación y la práctica en el mundo*. [Ubicada el V de abril de 2017] Obtenida en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
79. Political Database of the Americas. República Federativa de Brasil, constitución Política de 1998. Obtenida en: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Brazil/esp88.html>
80. Código del trabajador, Dirección del trabajo, [Ubicado el 24 de X de 2016] Obtenido en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf.
81. Organización Internacional del Trabajo. Promover el empleo, proteger a las personas. [Ubicado el 24 de X de 2016] Obtenida en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=54549&p_country=ARG&p_count=1329&p_classification=22&p_classcount=173
82. VERVY T. y J. Kelly, *La vida secreta del niño antes de nacer*, Ediciones Urano. [Ubicado XV de mayo de 2017] Obtenido en <http://laserrada.org/files/2010/11/papeldelpadre.pdf>

TESIS:

83. AZABACHE TORRES, Pedro Jorge. *El Plazo de la Licencia por Paternidad y la igualdad como Derecho Fundamental*, Tesis para optar el título de Abogado, Trujillo, U.N.T., 2017.
84. BACA LLONTOP, Janira Ivette y FERNÁNDEZ ROJAS, Angela Rocio. *¿Equidad de género o igualdad de oportunidades entre varón y mujer en el Ordenamiento Jurídico Peruano?*, Tesis para optar el título de Abogado, Chiclayo, USAT, 2012.
85. BELFORT, Michael A. y otros. La hemorragia postparto: Médico y gestión mínimamente invasiva [Ubicada el XV de mayo de 2017] Obtenida en https://www.uptodate.com/contents/postpartum-hemorrhage-medical-and-minimally-invasivemanagement?source=search_result&search=LOQUIOS&selectedTitle=4~7

86. BURNEO CÁRDENAS, Gabriela Tatiana. *Atención De Enfermería Durante El Puerperio, En El Hospital Teófilo Dávila De Machala*, Tesis para optar al Título de Enfermera, Universidad Nacional De Loja, Loja, 2017.
87. SASTRE MIRAS, Irene. Aspectos Psicológicos Y Emocionales Durante La Gestación Y El Puerperio, Tesis para optar al Título de Enfermera, Universidad de Valladolid, 2015.
88. VALDEZ HUMBSER, Rocío María. *El Derecho a la Igualdad y la No Discriminación de Género en la Selección de Personal en el Ámbito Laboral Del Perú*, Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho de la Empresa, Lima, PUCP, 2013.

ANEXOS

ENCUESTA APLICADA



LEY N°29409 - LEY DE LICENCIA POR PATERNIDAD

Estimado Docente y Trabajador:

A continuación, le presentamos una serie de preguntas sobre la Ley de Licencia por Paternidad. Le solicitamos sea sincero al dar sus respuestas, marcando de acuerdo con lo indicado. Agradecemos su tiempo y su ayuda.

1. ¿Tiene hijos?

- a) Sí
- b) No

Si su respuesta fue No, pase a la pregunta cuatro.

2. Si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, responda

¿Cuántos?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) Más de 4

3. ¿Vive Usted con su cónyuge o conviviente e hijos?

- a) Sí
- b) No

4. ¿Conoce usted que la Licencia por Paternidad es un derecho del trabajador?

- a) Sí
- b) No

5. ¿Cómo llegó a conocer usted sobre la licencia de paternidad?

- a) Por su empleador
- b) Por sus amigos
- c) Por medios de comunicación
- d) Otro _____

6. ¿Sabe cuál es el procedimiento para solicitar la licencia de paternidad a su empleador?

- a) Sí
- b) No

7. ¿Sabe con cuánto tiempo de anticipación debe comunicar la fecha probable de parto?

- a) Sí
- b) No

8. ¿Sabe desde cuándo se empieza a computar el plazo de la Licencia por Paternidad?

- a) Sí
- b) No



LEY N°29409 - LEY DE LICENCIA POR PATERNIDAD

9. ¿Ha hecho uso de la Licencia por Paternidad?
- a) Sí
- b) No
10. ¿Participa Usted en las actividades de sus hijos (en edad escolar)?
- a) Sí
- b) No
11. ¿Qué factores no le permiten conciliar su vida laboral con su vida familiar?
- a) Su sobrecarga de trabajo
- b) Su horario de trabajo
- c) Otros: _____
12. ¿Considera Usted que los 10 días de licencia por Paternidad, permiten conciliar la vida familiar y laboral?
- a) Sí
- b) No
13. ¿Considera Usted que los 10 días de licencia por Paternidad son suficientes?
- a) Sí
- b) No
- ¿Cuántos propone?
- a) 15 días
- b) 20 días
- c) 25 días
- d) 30 días
14. ¿Cree usted que es importante que se promueva y fortalezca el desarrollo de la familia peruana con la participación del padre en los primeros días de vida del hijo?
- a) Sí
- b) No
15. ¿Sabe Usted si su empleador promueve actividades que permitan conciliar la vida familiar con actividad laboral?
- a) Sí
- b) No

FORMATO DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA POR EXPERTOS

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando las tesis titulada " **La Ley de Licencia por Paternidad y su Utilidad para los Trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo**" nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor docente 15 años
- 1.2. Años de experiencia como directivo en la educación (si los tuviera) _____
- 1.3. Grado académico: Magister

2. Test de autoevaluación del experto:

Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	<u>JAVIER HILDEBRANDO ESPINOZA ESCOBAR</u>
---------------------------------	--

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

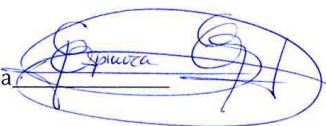
- Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

Lugar y fecha Chiclavo, 30 de octubre 2018

Firma:



DNI N° 03901076 Teléf.: 979703536

Le agradecemos nuestra gratitud a sus valiosas consideraciones:

TESISTAS:

- Fiestas Bernal Cecilia Vanessa
Teléfono: 939 203 971
Correo Electrónico: cvanefb@hotmail.com
- Salazar Morales Magaly Elizabeth
Teléfono: 997 841 693
Correo Electrónico: magy_237@hotmail.com

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando las -----titulada----- nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado: -

- 1.1. Año de experiencia en la labor docente 12
 1.2. Años de experiencia como directivo en la educación (si los tuviera) 5
 1.3. Grado académico: Magister

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8X	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----	---	----

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	<u>Erika Janet Valdivia Lopez</u>
---------------------------------	-----------------------------------

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1

Lugar y fecha Chiclayo 18 octubre 2018 Firma 

DNI N° 03683534 Teléf.: 079354322

Le agradecemos nuestra gratitud a sus valiosas consideraciones:

Anexar formato de encuesta e incluir columna para que cada experto valore

Nombres, dirección electrónica de las tesis y sus teléfonos correspondientes.

Sugerencias:

- 1) Pregunta 14: Cambiar "fortalezcan", por "permítan"
- 2) Pregunta 8: Debe ir después de pregunta "2".



FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI
I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando las tesis titulada " **La Ley de Licencia por Paternidad y su Utilidad para los Trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo**" nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor docente 13
 1.2. Años de experiencia como directivo en la educación (si los tuviera) 03
 1.3. Grado académico: Magister

2. Test de autoevaluación del experto:

Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	--------------	---	----

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	Dora María Ojeda Arriarán
---------------------------------	---------------------------

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

Lugar y fecha Choclayo 24/10/18

Firma 

DNI N° 17619384 Teléf.: 955675282

Le agradecemos nuestra gratitud a sus valiosas consideraciones:

TESISTAS:

- Fiestas Bernal Cecilia Vanessa
Teléfono: 939 203 971
Correo Electrónico: cvanefb@hotmail.com
- Salazar Morales Magaly Elizabeth
Teléfono: 997 841 693
Correo Electrónico: magy_237@hotmail.com