

**Pontificia Universidad Católica del Perú**

**Facultad de Derecho**



**Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO MEDIANTE LA CONCILIACIÓN DE  
LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA VIDA LABORAL.

**Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social**

**AUTOR**

MARINA DEL ROSARIO BARBOZA HURTADO

**ASESOR:**

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

**CÓDIGO DEL ALUMNO:**

20183621

**2018**

## RESUMEN

En nuestra sociedad peruana es el común denominador que las responsabilidades familiares asociadas al cuidado y protección de los hijos, adultos mayores o familiares con discapacidad o alguna enfermedad, recaigan sobre las mujeres, lo cual afecta su participación en el mercado laboral, viéndose de algún modo limitadas al acceso a este, así como hay una diferenciación en cuanto a la calidad de su desempeño, la probabilidad de poder capacitarse, de obtener igualdad remunerativa, así como igualdad en las condiciones de trabajo, inclusive los motivos por los que son despedidas o sufren alguna forma de hostilización que busca no contar con ellas en sus centros de trabajo.

En este sentido, el presente trabajo e investigación tiene como objetivos, en primer lugar definir a las responsabilidades y determinar si son una cuestión de género, así como también analizar detalladamente el tratamiento legal de las responsabilidades familiares en el ordenamiento jurídico peruano, tales como la licencia por maternidad, permiso por lactancia, uso de lactarios en centros de trabajo, licencia por paternidad, adopción y licencias para el cuidado de familiares con algún tipo de enfermedad. A fin de poder determinar la incidencia de las responsabilidades familiares en las relaciones laborales ya que considero de suma importancia la promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral.

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>II. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES: UNA CUESTIÓN DE GÉNERO.....</b>	<b>5</b>
2.2 Las Responsabilidades familiares.....	5
2.2 Los Roles de género y uso del tiempo.....	8
2.2.1 Cuidado de bebés, niñas, niños y adolescentes.....	10
2.2.2 Cuidado de miembros del hogar que presentan algún síntoma, malestar o enfermedad.....	11
2.2.3 Cuidado de miembros del hogar con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes o de edad avanzada totalmente dependientes.....	12
<b>III. TRATAMIENTO LEGAL DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL.....</b>	<b>14</b>
3.1 Responsabilidades familiares en torno al nacimiento de un hijo.....	14
3.1.1 Permiso por lactancia.....	14
3.1.2 Licencia por maternidad.....	19
3.1.3 Implementación de lactarios en los centros de trabajo.....	21
3.1.4 Licencia por paternidad.....	23
3.2 Responsabilidades familiares concernientes a la adopción.....	30
3.3 Responsabilidades familiares referentes al cuidado de familiares.....	31
3.3.1 Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.....	31
3.3.2 Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.....	33
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>36</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

Pese a que nuestro país ratificó en Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, en junio de 1986 a través de la Resolución Legislativa N° 24508, mediante la cual el Perú en el país se comprometió a incluir en su política nacional objetivos dirigidos a permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Han pasado casi treinta y tres años y mediante el presente trabajo de investigación pretendo evidenciar que se ha hecho poco en la política nacional para que los trabajadores con responsabilidades familiares, sean capaces de ejercer sus responsabilidades laborales en igualdad de condiciones que aquellos trabajadores que no tienen responsabilidades familiares.

Al respecto se realizó un análisis en primera instancia de lo que son las responsabilidades familiares, abordando una definición, la cual nos va a permitir determinar mediante estadística realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el uso de los tiempos de los hombres como de las mujeres, quienes de ellos le dedican mayor tiempo a la realización de responsabilidades familiares.

Sin dejar de lado el aspecto jurídico, se hizo una clasificación de las responsabilidades familiares, de modo tal que las categoricé en responsabilidades familiares en torno al nacimiento de un hijo, las concernientes a la adopción y las referentes al cuidado de familiares. Para así, una vez clasificadas, abordarlas cada una de forma detallada y así poder determinar si están dadas en razón que permitan una conciliación entre la vida laboral o si de estas mismas se pueden extraer atisbos de desigualdad, que estén dadas de modo tan que las responsabilidades familiares recaiga sobre las mujeres.

Y así finalmente, luego de tal análisis poder extraer algunas conclusiones en torno a buscar que las responsabilidades familiares de ningún modo representen una causal de discriminación, que impida a las personas a desarrollarse de forma adecuada y poder crecer laboralmente sin ningún obstáculo.

## **II. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES: UNA CUESTIÓN DE GÉNERO.**

### **2.1 Las Responsabilidades familiares**

Según Ferreira (2004), las familias a lo largo de la evolución histórica en todo el mundo han adquirido múltiples rostros, diferentes fisionomías, complejas y diversas estructuras y formas de organización; sin que se pueda proporcionar una definición adecuada capaz de englobar todas sus características; no obstante, pueden encontrarse rasgos que indiscutiblemente tienen carácter permanente y universal, que me permite caracterizar a la familia como un espacio privilegiado para la vida privada de todas las personas, por ser la forma básica de división del trabajo.

En cuanto a la tutela de la familia, el séptimo considerando de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 6572-2006, acota que la Constitución de 1979 establecía la protección que el Estado debería otorgarle a la familia, la cual era referida como una “sociedad natural y una institución fundamental de la Nación”, mientras que la Constitución de 1993 reconoce de manera expresa la tutela de la familia, cuando en el artículo 53° indica que: “el matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección de la Ley”, de ese modo dispone su protección pues la reconoce como un instituto natural y fundamental de la sociedad. La referida sentencia en el considerando décimo, refiere que dentro de la familia se genera un espacio fundamental para el desarrollo integral de cada uno de sus miembros, la transmisión de valores, conocimientos, tradiciones culturales y un lugar que permite el encuentro intra e intergeneracional, pues es el agente primordial del desarrollo social.

Ahora bien, una vez hecha esta referencia que permite de cierto modo una conceptualización de la familia, es preciso indicar que en el interior de ellas confluyen necesidades preexistentes o que se crean con el tiempo, para las cuales

en mérito a satisfacerlas se encuentran las responsabilidades familiares, que en palabras de la Organización Internacional del Trabajo (2008: 153): “En el Convenio núm. 156 se define como personas con responsabilidades familiares a los hombres y las mujeres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o hacia otros miembros de su familia directa que claramente necesitan de su atención y su apoyo”.

Para lo cual se debe resaltar lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, en la misma fuente precitada, cuando se alude a las responsabilidades familiares estas implican el cuidado de los hijos y de la familia, las cuales de ninguna manera están ligadas al sexo, así como, tampoco son inherentes a determinado miembro de la familia en razón a su sexo.

Sin embargo, tal como acota Kurczyn (2009), a lo largo del tiempo solía identificarse a los varones como titulares de obligaciones y compromisos ligados a cumplir una función de proveedores, mientras que las mujeres, eran las encargadas de las actividades domésticas tales como: cocinar, limpiar el hogar, cuidar a los hijos y/o familiares discapacitados o ancianos, ocuparse de las vestimentas, inclusive se les encargaba el cuidado de animales domésticos; y, se consideraban estas funciones como inherentes a su biología.

Siguiendo la lógica en mención, Ribeiro (2002), señala que los principios tradicionales de la familia siempre han puesto el acento en la autoridad del padre, en la división del trabajo y en la subordinación femenina. De modo tal que mientras el padre generalmente era considerado el jefe de la comunidad familiar, la madre y los hijos debían siempre estar sometidos a su autoridad. Asimismo, era casi natural en todas las sociedades se fundamente la división del trabajo en función del sexo, por la que los hombres desempeñan funciones instrumentales de vínculo con la sociedad más amplia, mientras que a las mujeres se les asignan papeles expresivos y se les circunscribe fundamentalmente al mundo interno de la familia.

Pero también por la Organización Internacional del Trabajo (2008) sabemos que, por los años 1960, las normas de promoción de la igualdad comenzaron a reflejar el reconocimiento de la igualdad en lo referente a compartir las responsabilidades

familiares dentro del hogar tanto hombres como mujeres, pues tales responsabilidades no son exclusivas y considerarlas de ese modo constituye un acto de discriminación contra la mujer. Este tema, empezó a cobrar importancia en el contexto histórico cultural en el que la mujer se integraba al mercado laboral fuera de los límites domésticos, razón suficiente para hacerse necesaria la corresponsabilidad familiar, a fin que ella pueda desarrollarse efectivamente dentro de este nuevo mundo laboral y así puedan combinarlo con las responsabilidades familiares que por tanto tiempo recayeron desproporcionadamente sobre ella.

Es por ello, que tal como señala la precitada fuente, constituye un importante aspecto en la promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares el poder ofrecerles mecanismos que les permitan cumplir con sus responsabilidades en todas las áreas de su vida.

Cabe traer a colación lo mencionado por la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW, en la parte introductoria de la mencionada convención, cuando refiere que existe un vínculo innegable entre la discriminación y la función procreadora de la mujer, razón por la cual su artículo 5° exhorta: "Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos", de lo cual expresamente podemos ver el requerimiento que tanto el padre como la madre compartan plenamente la responsabilidad de criar a los hijos, cabe mencionar, que las responsabilidades familiares no implican únicamente el cuidado de los hijos, como ya se mencionó líneas arriba, estas también incluyen el cuidado de los familiares adultos mayores o de miembros de la familia que tengan algún tipo de discapacidad.

En la misma parte introductoria de la Convención se proclaman como derechos esenciales las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos y se incorporan en todas las esferas, ya traten éstas del

empleo, el derecho de familiar la atención de la salud o la educación. En ese orden de las ideas la sociedad se ve obligada a prestar servicios esenciales que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública.

Cabe resaltar que nuestro país en el año 1982 emitió Resolución Legislativa que aprueba la Convención en mención, que en su artículo 3° prescribe la responsabilidad de los Estados Partes en tomar las medidas necesarias para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, a fin de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y sus libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre, del mismo modo, ratificó el C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, en junio de 1986 a través de la Resolución Legislativa N° 24508, comprometiéndose a incluir en su política nacional objetivos dirigidos a permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Razón por la cual, finalizaré este apartado con una innegable tautología enunciada por la Organización Internacional del Trabajo (2008: 50): “Luchar contra la discriminación por razón de género y la promoción activa de la igualdad en esta materia supone a cambiar actitudes, prácticas y políticas que refuerzan la división tradicional del trabajo en función del género”. Lo cual sea capaz de generar que todos los trabajadores, independientemente de su sexo, tengan la posibilidad de conciliar el empleo remunerado con sus responsabilidades para con sus hijos y demás miembros de la familia, de forma que las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a elegir libremente un empleo.

## **2.2 Los Roles de género y uso del tiempo**

Antes de desarrollar a fondo los roles de género y el uso del tiempo, es necesario desarrollar una conceptualización, en este marco se encuentra a la acertada definición de género de Biholar (2014: 2), quien alude que “las construcciones



socioculturales de los diferentes sexos – femenino y masculino – se conceptualizan como género”, para lo cual es importante tener en cuenta las estructuras societarias, normativas y las formas habituales de comprender y hacer las cosas ya que ello dará lugar a una forma particular de comportamiento sociocultural.

En este orden de ideas la autora considera que un sistema de relaciones personales y socioculturales es capaz de producir y reproducir hombres y mujeres como categorías sociales que reflejan los matices históricos, ideológicos, políticos, económicos, jurídicos y culturales del contexto en el que se ubican. De este modo, concuerdo con la autora con que, el género forma la identidad y siendo capaz de dictar los acuerdos de poder, estatus y acceso a los recursos entre hombres y mujeres, pudiendo de este modo rotular a los individuos al momento de fijar las identidades masculinas y femeninas y se atribuyen funciones y responsabilidades a hombres y mujeres en función de las diferencias biológicas de sexo.

Dicho ello, la Organización Internacional del Trabajo (2008) refiere: “que el término “género” se emplea para asociar los roles, las responsabilidades, los obstáculos, las posibilidades y las necesidades de las mujeres y de los varones en todas las áreas y en cualquier contexto social dado”, en razón que los roles de género son comportamientos adquiridos en una sociedad, comunidad u otro grupo social dados y estos van a tener una repercusión directa en las las tareas y las responsabilidades que se entiendan como masculinas y femeninas. Asimismo, estos roles están asociados a la edad, la clase socioeconómica, la raza, la pertenencia étnica y la religión, inclusive al entorno geográfico, económico, político y cultural de la persona en cuestión.

En este sentido, es normal que estos roles sufran mutaciones en razón al contexto histórico- cultural en el que las personas se desarrollen, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, debido a la globalización.

Es por ello que para tener una plena visión panorámica de estos roles, es necesario un estudio del uso de los tiempos de la población, para el caso de la población peruana, el mismo que es posible mediante el análisis de la estadística,

la que en cifras exactas nos muestra una fotografía de la participación de los hombres y mujeres en las diferentes esferas de su vida.

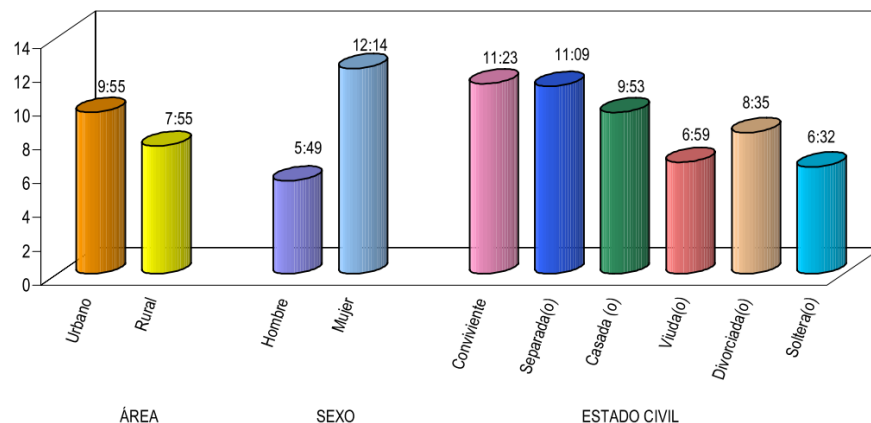
Para lo cual nos remitimos a la Primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010 – ENUT, la cual se realizó una alianza entre el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el único antecedente estadístico que resulta pertinente para el análisis de la distribución del tiempo tanto de mujeres, como de hombres, que ambos le dedican a las diversas actividades de sus vidas diarias, este es un análisis global realizado a la población urbana y rural, aplicada en todos los departamentos de nuestro país. Del cual se desprende que, tal como se mencionaba, los roles que los hombres o las mujeres desempeñen, dependen de múltiples factores, tales como: el nivel educativo, el estado civil o conyugal, sexo y la zona ya sea rural o urbana, las actividades a analizar que resultan convenientes para esta investigación, son las siguientes:

### **2.2.1. Cuidado de bebés, niñas, niños y adolescentes.**

Analizando en primera instancia la información mostrada en el **GRÁFICO 1**, tenemos que en el indicador de la zona de residencia, la población de la zona urbana le dedica un mayor número de horas semanales a este tipo de actividades, en relación a las personas de la zona rural.

Siguiendo con el análisis, tenemos que hay un mayor número de horas semanales el sexo de la población, tenemos que las mujeres dedican 12 horas con 14 minutos a la semana, para realizar tareas de cuidado de bebés, niñas, niños y adolescentes que son miembros de sus respectivos hogares; sin embargo los hombres tan solo le dedican 5 horas con 49 minutos a la semana para realizar este tipo de actividad.

**GRÁFICO 1: Promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más de edad dedica a la actividad de cuidado de bebés, niñas, niños y adolescentes por área, sexo, estado civil o conyugal.**



FUENTE: INEI- Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2010.

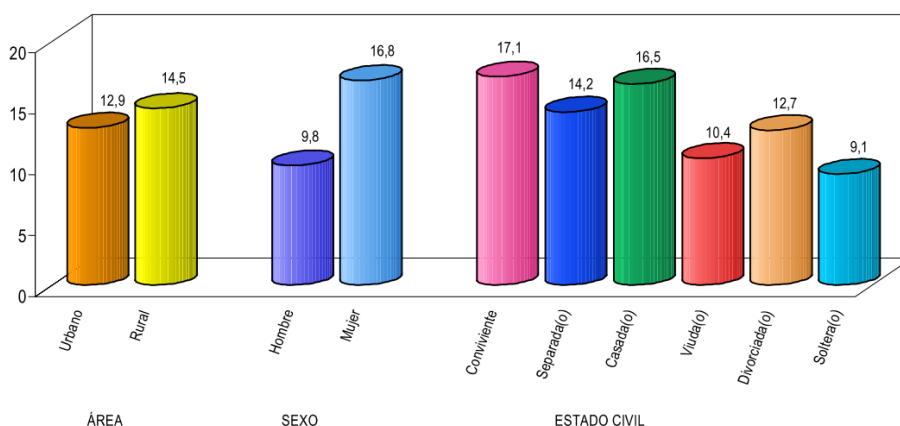
### I.2.2 Cuidado de miembros del hogar que presentan algún síntoma, malestar o enfermedad.

En lo que refiere a la actividad de cuidado de miembros del hogar que presentan algún síntoma, malestar o enfermedad, el **GRÁFICO 2** muestra un panorama similar al mostrado en el primer gráfico, con la diferencia en la población de la zona rural, es en este caso, la que dedica un porcentaje de 14,50% al cuidado de este tipo de familiares, sin embargo, en la población de la zona urbana encontramos un menor porcentaje, reflejado en el 12,9% de la población.

Sin embargo, encontramos nuevamente con un mayor porcentaje de la población femenina en relación a los hombres a desempeñar este tipo de actividades con un porcentaje de 16,8 %, contrastado con tan solo 9,9% de la población masculina que se dedican a cuidar miembros de su familia que presentan algún tipo de enfermedad. Y que estas cifras varían en relación al estado civil de la población, teniendo un mayor número de dedicación semanal los convivientes con un porcentaje reflejado en 17,1%, seguidos de los casados con 16,5 %, los separados con 14,2%, los

divorciados 12,7%, los viudos con 10,4% horas y los que se encuentran en un menor porcentaje son los solteros con un promedio de 9,1 %.

**GRÁFICO 2:** Porcentaje de la población de 12 años y más de edad dedica a la actividad de cuidado de miembros del hogar que presentan algún síntoma, malestar o enfermedad, por área, sexo, estado civil o conyugal.



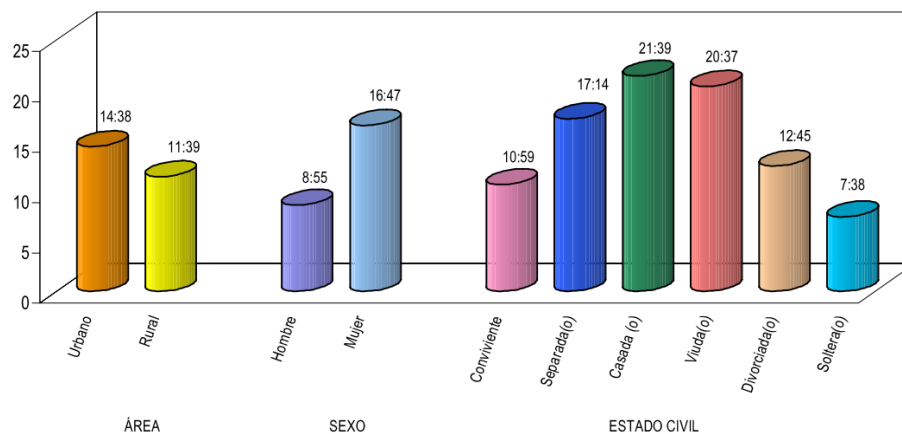
FUENTE: INEI- Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2010.

### I.2.3 Cuidado de miembros del hogar con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes o de edad avanzada totalmente dependientes.

Mediante el **GRÁFICO 3** se muestra una alarmante cifra, pues se evidencia que la actividad de cuidado de miembros del hogar con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes o de edad avanzada totalmente dependientes, le toma a las mujeres 16 horas con 47 minutos a la semana, mientras que a los varones tan solo les toma 8 horas con 55 minutos. Y que está según el estado civil, tiene una mayor incidencia en los casados con un promedio semanal de 21 horas con 39 minutos, contrastado con 7 horas con 38 minutos semanales que les lleva a los solteros desempeñar esta actividad de cuidado a sus familiares. Y que esta tiene una mayor incidencia en la zona urbana, en referencia a la zona rural, pues la población de la zona urbana dedica un promedio

semanal de 14 horas con 38 minutos, frente a 11 horas con 39 minutos que dedican la población de la zona rural.

**GRÁFICO 3: Promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más de edad dedica a la actividad de cuidado de miembros del hogar con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes o de edad avanzada totalmente dependientes .**



FUENTE: INEI- Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2010.

Mediante estos gráficos se evidencia de manera fehaciente, que este tipo de actividades de cuidado, ya sea de hijos o adultos mayores o cualquier tipo de familiar que requiera de cuidado, recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, reforzando la creencia popularizada en nuestro país que este tipo de responsabilidades son inherentes a las mujeres, las que biológicamente están predispuestas a desempeñar este tipo de actividades antes descritas y las van a realizar con mayor diligencia que un hombre, lo cual no es más que un estereotipo que genera discriminación de género, claramente materializada en la estadística mostrada correspondiente al año 2010, pero que es una constante que la distribución de los tiempos se realice de esta manera, incluso podría darse el caso que a la actualidad estas diferencias hayan aumentado.

### **III. TRATAMIENTO LEGAL DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL.**

#### **3.1 Responsabilidades familiares en torno al nacimiento de un hijo**

##### **3.1.1 Permiso por lactancia**

Conuerdo totalmente con Huamán, Josefina (1985) quien señala que: al finalizar el parto, el corte del cordón umbilical representa el rompimiento del vínculo vital entre madre e hijo, sin embargo la vida del ser humano es tan compleja que luego es capaz de establecer una comunión psico- afectiva más compleja mediante la lactancia natural, a la que también se le denomina lactancia materna.

A la vez apropiadamente menciona que es un acierto el denominarla natural, pues es la naturaleza quien provee, a la mujer convertida en madre, de glándulas secretoras de leche para poder nutrir a su hijo, también la autora menciona que es tan natural como inherente al ser humano pues desde el principio de la humanidad el brote de leche fue espontáneo del pecho materno. Sin embargo, el bebé no solo necesita de su madre, ya que tal como menciona La liga de la leche internacional (2001: 137) un elemento muy importante para el desarrollo del bebé es la relación padre- bebé, así como también, “cuando existe un apoyo amoroso, ayuda y compañerismo por parte del padre del bebé, la lactancia materna cobra mayor valor y la pareja lactante se relaciona mejor”, del mismo modo la precitada fuente acota que el apoyo del padre de su bebé es el más significativo estímulo que la mujer encuentra para dar de lactar.

Y siguiendo a la fuente en mención, tenemos que a pesar que la madre es la dotada biológicamente para amamantar al bebé, no hay quien pueda realizar cierto tipo de acciones tan bien como el padre, acciones tales como cuando la madre intenta tranquilizar al bebé luego de amamantarlo meciéndolo, acariciándolo, es el padre quien al recostar al bebé en su hombro, de modo tal que el pequeño quede acunado en su barbilla, va a conseguir hacerlo dormir de inmediato, ya que los padres necesitan estar con sus bebés para poder

entender mejor sus necesidades.

Tal como señala La liga de la leche internacional (2001: 141): se convierte en una necesidad para el padre el permanecer al lado de su bebé, ya que ello mismo representa poder comprender más a sus hijos y sus necesidades propias, asimismo el bebé necesita relacionarse con su padre, por citar un ejemplo: “un bebé hambriento no tendrá interés en su padre, pero una vez que haya mamado hasta saciarse, su esposo puede cambiar los pañales, cantarle, mecerlo o consentirlo”, como acota la fuente en mención tanto el padre como la madre deben actuar como un equipo de crianza, ya que cada uno otorgará una contribución única para el desarrollo del bebé y ambos deben apoyarse a fin de conseguir una mejor crianza.

Hay que tener en cuenta que la paternidad es un hecho que va más allá de las circunstancias biológicas, según Fuller (2000: 15) “no es un hecho de la naturaleza sino una construcción cultural”, puesto que, “(...) la relación biológica de fecundación y engendramiento no es necesaria para la creación de un vínculo de parentesco y de afecto”, de tal forma que, desde el punto de vista de la sociología, la paternidad implica una composición, significa un cúmulo de factores sociales y dependerá mucho el contexto en el que viva el padre, y tal como señala Fuller (2000: 19) para los varones peruanos, la paternidad constituye “una tarea asociada a la transmisión de los saberes y valores generales y a la continuación del linaje o casta” y se colocan por motu proprio por encima de las mujeres, pues a la maternidad la menosprecian y la relacionan con los sentimientos y con la vida doméstica; sin embargo tal como se mencionó en el nacimiento de un bebé confluyen una serie de circunstancias y hay que tomar en cuenta también la perspectiva de otra ciencia como es la psicología, pues nos explica más a fondo el desarrollo de la mente, los sentimientos, el manejo de las emociones, tanto del bebé como de la madre y el padre.

A la vez hablar de lactancia, indiscutiblemente nos obliga a remitirnos al recién nacido, es por ello que al recurrir a la psicología encontramos que Philip Rice (1997) denomina a la Infancia como el periodo comprendido desde el

nacimiento hasta el segundo año de vida, relacionándolo como un periodo de cambios, pues en esa etapa se desarrollan las capacidades y la coordinación motora, así como sus capacidades sensoriales y el lenguaje. Es sumamente importante resaltar, lo que enuncia Philip Rice (1997: 07) pues en esta etapa “el niño se apega a los miembros de la familia y a otras personas que lo atienden, aprende a confiar o a desconfiar y a expresar o reprimir amor y afecto”. En la misma línea la psicología del desarrollo mediante Fitzgerald, Strommen, & McKinney (1981) consideran al recién nacido como el ser más dependiente psicobiológico pues necesita que lo alimenten, que lo limpien, pacificarlo y requiere cuidados constantes.

Y tal como precedentemente se mencionó al apego, resulta sumamente relevante desarrollarlo más a fondo, pues en esta etapa es cuando se manifiesta con mayor dimensión y repercute en el desarrollo de los infantes tal como señala Siegel (2007: 111) “a nivel mental, el apego establece una relación interpersonal que ayuda al cerebro inmaduro a usar las funciones maduras del cerebro de sus progenitores para organizar sus propios procesos”, de tal modo que como refiere el autor el apego es una transacción de emociones, mediante la cual el apego seguro implica como respuesta estados emocionales positivos para los niños y así modular los negativos, todos estos estados se almacenan en la memoria implícita como modelos mentales sirviéndole al niño a sentirse seguro en el mundo. Del mismo modo Siegel (2007: 113) agrega que: “estas relaciones emocionales incipientes tiene un efecto directo sobre el desarrollo de los dominios de funcionamiento mental que sirven como nuestros puntos de andamiaje conceptual: la memoria, la narración, la emoción, las representaciones y los estados mentales”, es así que el apego sirve para crear la base central para el desarrollo de la mente.

En razón a ello, es de suma importancia desarrollar el apego seguro del recién nacido con sus progenitores pues ahora se sabe que cada uno de ellos es necesario para su desarrollo; sin embargo, años atrás tal como señala Álvarez Merino y Kloppe Villegas (1986: 44) en la psicología existían teorías que consideraba al padre como el gran ausente o distante. Estas teorías son: a) la



psicoanalítica de Sigmund Freud que ignora completamente al padre y le asigna un papel preponderante a la madre en razón a que para el bebé, la zona oral es la zona principal de placer, pues se encuentra relacionada con actividades como lactar, chupar, comer, morder y tragar; y asevera que solo la mujer puede desarrollar la zona oral del niño, b) la teoría biológica, considera que el varón no estaría bien dotado biológicamente para participar de modo activo en el cuidado de los hijos, y que, las mujeres son preparadas durante el embarazo y el parto para el comportamiento maternal, a través de cambios hormonales.

Pese a estas teorías tradicionales, ahora nos encontramos con estudios modernos de la paternidad realizados por Oiberman (1994) refiriendo a Parke y Tinsley (1987) y Winnicott (1975), quienes pudieron verificar que, el varón representa no sólo un apoyo emocional de la madre en el periodo posterior al nacimiento de su hijo, sino que también, ella necesita el apoyo de su pareja para poder dar de lactar correctamente a su bebé. La misma autora citando a Berman y Pedersen (1987), concluye que, los bebés que sostenían una cercana relación con sus padres, podían estar en presencia de otro adulto sin mayor problema; ya que el padre inserta a su hijo a la sociedad, pues es un intermediador o separador, entre el bebé y su madre. Un dato curioso es el que aporta Sloninsky (1962: 15), pues el autor verificó que, “cuando el padre (...) haya sido muy cercano y expresivo hacia el hijo desde la pequeñez de este (primeros meses), el mismo desarrolla muy bien (o exageradamente) su capacidad lógica y su racionalidad, y entre éstas, su aptitud para la matemática”.

Estas nuevas manifestaciones, siguiendo a Oiberman (1994: 68) como por ejemplo la inclusión del padre en el parto y el otorgamiento de permisos por paternidad, son parte de la “revolución de la masculinidad –fenómeno que se perfila como un hecho social del fin del Siglo XX–“, que se opone al hecho tajante acerca de que “la capacidad paternal quedó reprimida” debido a estereotipos que la misma sociedad ha impuesto. Por lo que, el derecho no puede permanecer alejado pues mediante el derecho del trabajo se otorgan

determinadas licencias y permisos remunerados a los trabajadores, para ausentarse del centro de trabajo y satisfacer las necesidades propias de la reproducción tales como: licencia por maternidad, por paternidad y permiso por lactancia materna, el cual se desarrollará más a fondo el capítulo siguiente. Resulta importante remitirnos a la Regulación jurídica del permiso por lactancia materna en nuestro país, donde tenemos que el permiso por lactancia es uno de los derechos más antiguos reconocidos a favor de la mujer en el ordenamiento peruano, tal como señala Aparicio Aldana y otros (2014), pues mediante la Ley 2851 promulgada en el año 1918, en su artículo 21° estableció el derecho de las madres “a disponer, para amamantar a sus hijos, de proporciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, fuera del tiempo necesario para trasladarse al local dedicado a este fin. El valor de este tiempo no podrá ser descontado del salario de la madre, cualquiera que sea la forma de remuneración de su trabajo; y el derecho de usar del mismo, con el objeto indicado no podrá ser renunciado”.

Sin embargo, tal como señala Neves, Javier (1999) el gobierno encabezado por Fujimori a mediados del año 1990 inició una reforma laboral, ya que se encontraba frente al panorama de un ordenamiento laboral proveniente de inicios de siglo, caracterizado por otorgar diferencia de trato entre varones y mujeres, con la finalidad de otorgar una mayor protección a las mujeres; fue en ese contexto que el mencionado gobernante eliminó casi todas las prohibiciones y ventajas indebidas que antes se les había otorgado, una de ellas fue el permiso por lactancia contemplado en la Ley 2851.

Aparicio Aldana y otros (2014) acotan que el 22 de diciembre de 1999 se recupera este derecho, mediante la Ley N°27240 - Ley que otorga permiso por lactancia materna, sin embargo tal recuperación fue solo de modo parcial, pues se establece que solo se puede disfrutar de referido derecho las madres trabajadoras, hasta que el hijo tenga como mínimo seis meses de edad y antiguamente este derecho era concedido hasta que el hijo cumpla un año.

Posteriormente en el 2001, mediante la Ley N° 27591 se modifica la duración del beneficio hasta que el hijo cumpla un año de edad, así como se hace la

atingencia que tal permiso se otorgará dentro de la jornada laboral y puede fraccionarse en dos. Para el año 2006, se duplica la duración del permiso por lactancia materna en el caso de parto múltiple.

En este sentido, de la Ley N°27240 - Ley que otorga permiso por lactancia materna, se puede colegir que, se trata de permiso remunerado concedido al sector público y privado, periodo que se cuenta como efectivamente laborado para todo efecto legal, así como también se trata de un derecho que no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio, pero cuyo horario de disfrute será negociado entre empleador y trabajadora.

Asimismo, tal como señala Aparicio Aldana y otros (2014), también puede colegirse que este derecho es de “exclusiva titularidad de la madre trabajadora otorgada por el hecho de la gestación y alumbramiento. Es así que, el permiso por lactancia materna se torna en brindar las facilidades para el cuidado y protección del recién nacido a la madre, como si solo a ella le correspondería ello de forma exclusiva, dejando de lado el rol que el varón convertido en padre debe asumir en el momento del nacimiento de su hijo.

En este sentido, estoy convencida que el referido permiso por lactancia materna necesita un replanteamiento, con una perspectiva de igualdad de género, capaz de permitir la corresponsabilidad entre ambos padres para con su hijo, pues es el bebé el verdadero titular de este derecho y quien merece la protección.

### **3.1.2 Licencia por maternidad**

La maternidad debe ser entendida según Fajardo (1975:153) “un acontecimiento feliz (...) y un hecho natural del proceso vital de la mujer, que significa una de las funciones típicas de su razón de ser”, en ese sentido, la maternidad deberá ser protegida, esto es, la madre y su hijo o hija, serán proveídos de “las mejores condiciones de higiene, salubridad y descanso, antes, durante y después del parto”.

Por su parte, Goñi Moreno (1956: 112) define a la maternidad como “un suceso natural que determina, durante un periodo bastante prolongado, la

necesidad y conveniencia de evitar que la mujer concurra al trabajo”, con la finalidad de proteger a la madre y al recién nacido.

Sin embargo, existen otros aspectos importantísimos de la maternidad que requieren de tutela. Para la Organización Internacional del Trabajo (2014: 2), que ha mostrado siempre gran interés y preocupación con respecto a la salvaguarda de la maternidad, la protección de la misma, implica preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres

En virtud de lo mencionado, según Fajardo (1975) se puede decir que la maternidad es un proceso biológico, en el que necesariamente se requieren prestaciones médicas y sanitarias, asimismo, interrupciones laborales que deberán ser remuneradas.

En nuestro ordenamiento jurídico, la maternidad originariamente ha sido protegida mediante la Ley N° 26644 del 25 de junio de 1996, que regula el derecho de descanso pre y post natal de las trabajadoras gestantes, el cual consta de 90 días de licencia por maternidad, que se reparten entre 45 días de descanso pre y 45 de post natal. Se indica además, que el descanso se extenderá por 30 días naturales en 2 supuestos especiales: cuando suceda un nacimiento múltiple o nazca un niño con discapacidad. No obstante, el Estado peruano mediante Decreto Supremo N° 002- 2016- TR publicada el 08 de marzo de 2016, aprobó el Convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo, que establece una licencia por maternidad de una duración de al menos catorce semanas, es decir, una licencia de 98 días. Con tal disposición, que entró en vigencia el 23 de marzo de 2016, un año después –tal como lo indica el Convenio de la OIT- las madres que trabajan tiene ahora el derecho de gozar de una licencia por maternidad de hasta 98 días.

Es incuestionable la importancia de la licencia por maternidad, pues la mujer, desde el momento en que queda embarazada, empieza a sufrir importantes

cambios fisiológicos, cambios repentinos que de alguna manera pueden poner en peligro la vida del niño y hasta su propia vida; por lo que, nuestro ordenamiento jurídico nacional ha reconocido ese estado de fragilidad otorgándole una licencia por maternidad, con la finalidad que obtenga un permiso laboral que le otorgue el descanso requerido para su estado.

Por lo tanto es totalmente válido, el hecho de que según Peña (2005: 26)“la madre tiene absoluta validez para desarrollar su maternidad acompañada de situaciones adecuadas de educación, profesionalidad, trabajo, política, cultural, artística y sus funciones de cualquier naturaleza dentro de la sociedad, sin que estas sirvan de prejuicios o medios restrictivos para su desarrollo como ser humano”.

### **3.1.3 Implementación de lactarios en los centros de trabajo**

Como bien se mencionó anteriormente, la lactancia materna es la forma más adecuada y natural de proporcionar al recién nacido el aporte nutricional, inmunológico ya que le aporta todos los nutrientes y anticuerpos que le proporcionarán salud física y potenciarán su desarrollo cognitivo; sin embargo, es recién el año 2006 que se aprobó el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES que dispuso la implementación de lactarios en el sector público, posteriormente, en febrero del año 2016, se aprobó y publicó el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, el cual desarrolla la Ley N° 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios en que amplía la obligatoriedad de la implementación de lactarios institucionales a las entidades del sector privado donde laboren al menos 20 mujeres en edad fértil. Tal como señala (Sánchez Zapata & Gonzales Ramírez, 2016) la ley en referencia se dictó en atención al deber constitucional que el Estado tiene referido a promover una especial protección a la madre trabajadora, deber contemplado en el artículo 23° de la Constitución Política, así como los demás principios que inspiran dignidad humana y protección especial de la persona humana, resaltando siempre de vital importancia la lactancia materna.

Esta medida es sumamente importante pues permite un ambiente

apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, el cual debe reunir las condiciones mínimas que garantizan su funcionamiento óptimo.

Lo cual resulta algo realmente necesario, ya que como se sabe las madres lactantes, durante el día tienen periodos en los que las mamas se les llenan de leche y se veían forzadas a extraerse la leche en los servicios sanitarios, ambientes que de ningún modo son óptimos y carecen de salubridad, razón por la cual en muchas ocasiones esa leche era desperdiciada, algo que ahora nos resulta denigrante, por cuanto algunas hasta tenían que ingresar a los servicios higiénicos con sus bebés en brazos para amamantarlos, una situación que ahora resulta insostenible e inaudita, pero que tiene una data bastante cercana.

Ahora, mediante la ley en mención se cuida de otorgar el lugar adecuado para que las mujeres que retornan a sus centros de labores, luego de disfrutar de su licencia por maternidad, encuentren ya una medida bastante efectiva y necesaria para poder desarrollarse como profesionales, sin descuidar su nuevo rol de madres que están afrontando.

Mediante el artículo 1° de la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, se establece las condiciones mínimas que garantizan el funcionamiento óptimo de los lactarios, ellas son: privacidad, comodidad e higiene; así como el respeto a la dignidad y la salud integral de las mujeres beneficiarias, y la salud, nutrición, crecimiento y desarrollo integral del niño o niña lactante, hasta los dos primeros años de vida. En mérito a ello, el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables (2018) acota desarrolla cada una de las exigencias del siguiente modo: en cuanto al espacio, se debe tener en cuenta lo establecido en el D.S. N° 009-2006-MIMDES, donde se señala que el espacio para el lactario no deberá ser menor de 10 metros cuadrados; en lo referente a la privacidad y a la comodidad, se refiere que como el lactario es exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, debe ser privado y exclusivo para su fin.

Asimismo, debe contarse con elementos mínimos tales como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna. De ese modo para la conservación señalada previamente, el servicio de lactario deberá contar con una refrigeradora o friobar en buen estado de conservación y funcionamiento para la conservación exclusiva de la leche materna, no se considera lactarios aquellos espacios que carecen de refrigeradora o friobar; otra exigencia es la referente a la accesibilidad, pues el lactario deberá implementarse teniendo en cuenta las medidas de accesibilidad para toda madre, incluidas aquellas con discapacidad, conforme a la normativa vigente, en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución; en caso se disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores. Y finalmente todo lactario debe contar con un lavabo propio, o dispensador de agua potable y demás utensilios de aseo que permitan el lavado de manos, a fin de garantizar la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.

Cabe la atinencia que la implementación y el uso del lactario convine en una armonía casi perfecta con el permiso por lactancia materna, pues la primera está claramente direccionada a la extracción de leche materna y la segunda persigue un objeto distinto a su denominación pues es un tiempo de la jornada que la madre aprovecha para estrechar el nuevo lazo materno- filial que se está formando con su bebé, indiscutiblemente distinto al del mero aprovisionamiento de leche.

#### **3.1.4 Licencia por paternidad**

Empezaré por indicar que la paternidad es para Peña (2005:25) reactualizar o presentificar “experiencias vividas como hijos”, que “se extienden a un espacio familiar y que incluyen aspectos biológicos, genéticos, instintivos, psíquicos, mentales, espirituales, emocionales, afectivos, cognitivos,

racionales, culturales y éticos, a una constelación filosófica, ideológica y a una cosmovisión”.

Además señala Peña (2005:26), que el padre

(...) es aquel que va más allá de su orientación religiosa, política o ideológica, que llega a propiciar o favorecer en el hijo y en él mismo posibilidades que se extienden a lo humano, por lo tanto, no es simplemente un elemento de protección económica de la familia.

Desde el inicio de la humanidad la paternidad ha tenido enfoques y perspectivas respecto a la función desempeñada dentro de su propia familia y en la sociedad que han ido variando en relación a la época y a las civilizaciones y a la propia cosmovisión que tienen los varones de su paternidad.

Al respecto, podemos citar a Oiberman (1994) con su ilustrativo resumen de las facetas y roles de la paternidad a lo largo de la historia de la sociedad occidental a la que pertenecemos, fijando al padre bajo los siguientes modelos: antiguamente por el siglo XIX el padre era considerado como modelo de moral cristiana, con el pasar del tiempo a inicios del siglo XX el padre era el modelo de soporte económico, a raíz de la segunda guerra mundial por el año 1930 el padre era el modelo de identificación sexual, y desde 1970 hasta la actualidad se evidencia la figura del Padre “nutricio”, o etapa del amor parental, donde el padre desempeña una labor más activa y participativa en la crianza de los hijos, como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, compartiendo ambos padres, de esta manera, las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, asimismo, una de las características es que siente satisfacción con respecto al hecho de ser padre y se complace de la reciente relación generada con su hijo, manifestándose la paternidad como una etapa valiosa para los que intervienen en la relación paterno-filial, en lo que respecta a los sentimientos y emociones, donde los padres experimentan afectos y sensaciones nuevos a raíz del nacimiento de sus hijos, por lo que, de esta manera, la paternidad importa para los padres, un periodo de desarrollo y crecimiento emocional. Concuerta en lo dicho anteriormente Fuller al citar a



Bonnie Shepard (2000:177) cuando señala que en tiempos modernos, para los hombres “la paternidad constituye uno de los ejes centrales de sus vidas”. Opina que, un elemento íntimamente relacionado al hecho de ser padre es la responsabilidad, pues ahora los padres asocian el término paternidad “a la responsabilidad, y no a la fecundidad”; por lo que, podemos advertir “cambios en los modelos de autoridad paterna” y “una transición hacia un ideal más comunicativo con mayor énfasis en los afectos y el amor, donde las pautas tradicionales de autoridad se mantienen pero con menos vigor (...)”.

Por eso, cuando nos referimos a la construcción familiar, tratamos de decir que, los varones por medio de los cambios sociales, han podido desligarse de deplorables estereotipos marcados en su subconsciente, ya que según Seidler (2006: 25) “el movimiento femenino desafió a los hombres a repensar sus masculinidades heredadas y a crear unas relaciones más igualitarias entre padres e hijos”.

Según García Delgadillo y Mendizábal Bermúdez (2015), se puede hablar de diversas formas de ejercer una paternidad responsable, desde la inclusión de los varones en las tareas del hogar, de la educación de sus hijos, hasta la disputa judicial por parte de los varones por el derecho a ejercer la custodia sobre los hijos; aunque, los derechos de los varones en el ámbito familiar aún permanecen en gran desventaja con respecto a los derechos de las mujeres en este ámbito.

Por otro lado, Fuller (2000: 19) señala que, para los varones peruanos, la paternidad constituye “una tarea asociada a la transmisión de los saberes y valores generales y a la continuación del linaje o casta” y se colocan por motu proprio por encima de las mujeres, pues a la maternidad la menosprecian y la relacionan con los sentimientos y con la vida doméstica; originándose de esta manera, “las jerarquías de género vigentes” en nuestro país.

Ahora bien, en lo tocante a la evolución histórica de la regulación jurídica de la Licencia por Paternidad, debemos expresar que, la normatividad nacional referente al Permiso por Paternidad no es de antigua data. Pues, apenas, hace un poco más de un lustro, en el margen de las relaciones laborales, los varones

que se volverán padres ostentan un derecho-deber objetivo que protege la relación psicoafectiva existente entre el varón y su hijo recién nacido, que salvaguarda la necesidad natural postparto que siente el progenitor de permanecer al lado de su vástago, pues otrora, indica Toyama (2011), los padres solicitaban permisos, algunas veces sin remuneración, o solicitaban descanso vacacional, o simplemente faltaban al trabajo cuando nacían sus hijos.

La ley que concede el permiso por paternidad, Ley N° 29409, a pesar que actualmente resulta insuficiente en el intento de armonizar la vida laboral y familiar de los varones que trabajan, en la época en que se debatía su aprobación constituía toda una novedad, pudiendo apreciarse tal contexto en los diversos medios de comunicación que archivan las portadas y noticias de septiembre y meses anteriores del año 2009.

En nuestro país cuando desde el año 2001, se encontraban en el Poder Legislativo, más de un proyecto de ley que tenían que ver con el asunto de las responsabilidades familiares de los trabajadores varones, pudiendo citar los siguientes: Proyecto de Ley N° 036-2001-CR, presentado por la congresista Mercedes Cabanillas Bustamante el 27 de julio de 2001, proponiendo una licencia de siete días calendarios remunerados; Proyecto de Ley N° 422-2001, propuesto por la congresista Emma Vargas de Benavides el 23 de agosto de 2001, planteando siete días hábiles de licencia remunerada; Proyecto de Ley N° 953-2001, propuesto por el congresista Wilmer Rengifo Ruiz el 10 de Octubre del 2001, quien propuso una licencia de siete días naturales con goce de haber; proyectos que finalmente fueron archivados por la Comisión de Trabajo el 8 de abril de 2003. El Congreso se tardó en percatarse de la importancia de una norma de tal naturaleza, quedando esos bosquejos de ley sólo en buenas intenciones. Posteriormente, la Ley N° 29409, fue promulgada teniendo en cuenta tres iniciativas legislativas: a) Proyecto de Ley N° 2784/2008-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Alianza Nacional el 17 de octubre de 2008, en el cual se planteó otorgar una licencia de quince días naturales remunerados; b) Proyecto de Ley N° 2202/2007-CR, propuesto

por el Grupo Parlamentario Fujimorista el 12 de marzo de 2008; proponiéndose conceder una semana de licencia con goce de haber; y c) Proyecto de Ley N° 378/2006-CR, propuesto por la Célula Parlamentaria Aprista el 10 de octubre de 2006, en el cual se planteó otorgar una licencia de cuatro días calendarios remunerados. Sin embargo, no fue hasta los meses de abril y mayo de 2009, que el Congreso a través de la Comisión de Trabajo y de la Comisión de la Mujer y Desarrollo Social, respectivamente, emitió los dictámenes correspondientes. La única diferencia que se encontraba en las opiniones de las mencionadas comisiones tenía relación con el plazo de la licencia; mientras que, para la Comisión de Trabajo dicho plazo debía constar de tres días hábiles contados desde que nace el hijo o hija, para la Comisión de la Mujer ése plazo debería prolongarse a cinco días hábiles. Finalmente, teniendo en cuenta la anuencia y la opinión técnica del Ministerio de Economía y Finanzas, se aprobó la Ley N° 29409. Por su parte, el Ministerio de Trabajo subrayó que la propuesta planteada era válida y legítima, teniendo en consideración el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por el Congreso el 28 de mayo del 1986, por lo que tuvieron que transcurrir más de 23 años, para que en nuestro país se elabore una ley que reconozca que, los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son cuestiones de gran importancia, que están relacionados a la familia y a la sociedad, y que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales.

La Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en el Perú -La Ley N° 29409- entró en vigencia desde el 21 de setiembre de 2009, con la finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de la familia, y fue reglamentada por el Decreto Supremo N° 014-2010-TR, con vigencia desde el 17 de diciembre del año 2010, que desarrolla diversos alcances del permiso laboral por paternidad. No obstante, existen antecedentes a la Ley N° 29409 de gran importancia, como menciona Feliciano Nishikawa y Díaz Quintanilla (2011: 113) que en “algunas empresas o entidades del Sector Público otorgaban el beneficio de la

licencia por paternidad como una liberalidad o producto de una convención colectiva”, verbigracia el Decreto de Alcaldía N° 0014 expedido por la Municipalidad Provincial del Callao, en su artículo primero proclamó, que es derecho de los trabajadores empleados y obreros de la municipalidad, gozar de 3 (tres) días hábiles de licencia por paternidad con goce de remuneraciones, a partir de la fecha del nacimiento de su hijo.

Por otro lado, el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, ha otorgado 2 días de licencia por paternidad desde el año 2001, mediante su Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Resolución Presidencial N° 351 con fecha 29 de octubre de 2001, donde en sus artículos 49° inciso a) y 58° se determina que la licencia con goce de remuneraciones por nacimiento de hijo se otorgará al padre hasta por dos días hábiles, contados desde el día del parto.

Así también, la Municipalidad de Morropón (perteneciente a la región Piura) ha concedido la licencia mencionada consistente en tres días hábiles desde el 2003. Con el Decreto de Alcaldía N° 001-2003/MDM de fecha 24 de febrero de 2003, se adoptó tal medida a favor de las responsabilidades familiares compartidas, estableciendo que los trabajadores empleados y obreros de la Municipalidad Distrital de Morropón tienen derecho a una licencia de tres días por paternidad con goce de remuneraciones contados a partir del día del nacimiento de su hija o hijo. Fue otorgado este derecho también a los padres en situación de unión de hecho.

Por otro lado,

Dos años atrás la Directora del Fortalecimiento de las Familias del MIMP: Adriana Aguilar (2016) mencionaba que “la paridad en las licencias es un derecho del padre, pero también de los hijos (pues) ese mayor tiempo servirá para que participen en el cuidado de los niños y no debe ser considerado como un gasto inútil, sino como una inversión para la sociedad y el fortalecimiento de las familias”. En vista de ello el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), envió al Congreso una propuesta para ampliar el tiempo de licencia laboral por paternidad de 4 a 15

días naturales.

Es así que en el presente año en curso, a partir de dos propuestas de las parlamentarias Ana María Choquehuanca (Peruanos por el Kambio) y Úrsula Letona (Fuerza Popular), el pleno del Congreso aprobó la iniciativa legislativa de modificación de la Ley N° 29409 el pasado 13 de junio. Y El día jueves 5 de julio de 2018, se ha publicado en el diario “El Peruano”, la, “Ley que modifica la ley N° 29409, ley que concede el derecho a licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada”.

La Ley N° 30807, amplía el plazo de la licencia por paternidad de 4 días hábiles consecutivos a 10 días calendarios consecutivos ya sea por parto natural o cesárea. Pero no solo ello, sino que también contempla supuestos fácticos tales como: el nacimiento prematuro o el parto múltiple, donde otorga 20 días calendario, para el caso del nacimiento con enfermedad congénita o discapacidad severa la licencia será de 30 días calendario, así como en el caso de complicaciones graves en la salud de la madre, la licencia será de 30 días calendario.

Cabe resaltar que la ley en referencia, regula también el fatídico hecho de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, regulando para ese caso que, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

También esta ley permite la acumulación de este derecho con el goce vacacional a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad.

Haciendo siempre la atingencia que nos encontramos ante un derecho irrenunciable y que no admite cambio con una compensación económica o con cualquier beneficio de cualquier índole.

Para finalizar, es importante señalar esta ley representa un claro avance en la toma de conciencia respecto a la importancia de la permanencia de los padres durante los primeros días de nacido del niño en nuestro país, bastante significativo pues empieza a dotarle de razón al objeto de la Ley que es de promover y fortalecer el desarrollo de la familia. Sin embargo, aún hay es

insuficiente y merece una nueva revisión orientada en la conciliación de las responsabilidades familiares con las responsabilidades laborales.

### **3.2 Responsabilidades familiares concernientes a la adopción**

Concuero con lo acotado por el Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables (2013: 5) cuando acota que: “La adopción es un encuentro entre el niño, en su necesidad y los padres en su deseo. No es un derecho de los adultos de conseguir que se les confíe un niño porque lo desean”.

Es una concepción bastante profunda y completa pues la adopción es una medida de protección, un derecho, que posibilita la convivencia familiar a niñas, niños y adolescentes que han sido declarados judicialmente en abandono y se encuentran, por tanto, en situación de desprotección familiar.

En razón a ello, una vez realizada la adopción merece especial protección el tiempo que servirá para estrechar los vínculos de fraternidad en el interior de la nueva familia que se está conformando, por ello el derecho del trabajo mediante la Ley N° 27409 denominada Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción, de fecha 25 de enero de 2001, establece que todo trabajador peticionario de adopción, tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981- Ley de Procedimiento Administrativo de Adopción de Menores de Edad declarados judicialmente en abandono.

Esta que se muestra como una Ley de conciliación entre la vida familiar y laboral ya que estaría otorgando una licencia con goce de haberes para que el trabajador pueda fortalecer una relación paterno filial que no la está contrayendo por la naturaleza, en la que el adoptado va a adquirir la calidad del hijo del adoptante, generando así un nuevo vínculo entre el o la adoptada y su nueva familia.

Sin embargo, tras representar esta una ley que concilia la vida familiar con la vida laboral, esta ley representa una enorme vulneración al derecho de la igualdad de género mediante su artículo 4°, el mismo que textualmente refiere: “Adoptantes

cónyuges: Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer”.

Un artículo que resulta discriminatorio ya que no existe una razón objetiva para aquel trato diferenciado entre varón y mujer, tampoco existe una razón motivada de la cual se pueda inferir la importancia que el adoptado o adoptada estreche el nuevo vínculo filial entre la madre, por el contrario en el interior de un matrimonio debe prevalecer la igualdad entre los cónyuges, así como también para el adoptado o adoptada le resulta igual de importante estrechar los vínculos filiales tanto con su nuevo padre con su nueva madre ya que ambos de forma indistinta resultan importantes para esta nueva relación que se está formando. Ya que con este artículo tan solo se resalta la importancia de la mujer en el interior de la familia, lo cual representa in sentido total ya que el varón con su masculinidad le aportará al adoptado roles que únicamente puede hacerlos él ya que son personalísimos y este tiempo le servirá para unirse aún más.

Del mismo modo, con esta medida no se haría más que lograr en el adoptado o adoptada un mayor vínculo solo con la madre y un aprendizaje involuntario e interiorizado que la mujer es la que deje ejercer los roles de cuidado y sobre la que van a recaer este tipo de responsabilidades familiares.

### **3.3 Responsabilidades familiares referentes al cuidado de familiares**

Como en un primer momento se refirió en el presente trabajo de investigación, cuando se hace referencia a las responsabilidades familiares, no solo se habla del cuidado de los hijos recién nacidos o del estrechamiento del vínculo filial generado mediante la adopción; sino ello también representa el cuidado de familiares, que no necesariamente son sus hijos recién nacido, también se trata de los hermanos, de sus padres o de algún familiar que requiera de cuidados por padecer de algún tipo de enfermedad que le impida su desarrollo de forma normal e independiente. Es en este sentido que el Estado dicta medidas tales como:

#### **3.3.1 Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.**

Ante la desgracia que implica la enfermedad o el acaecimiento de un accidente graves, de un familiar directo, lógicamente y de manera inevitable se produce el deseo de estar junto a los parientes afectados para poder otorgarles atención y apoyo.

Ante tales calamidades, el legislador peruano entendió que era oportuno y humano emitir la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, publicada en abril de 2013 en el Diario Oficial El Peruano.

La presente norma en comentario establece la facultad del trabajador de la actividad pública y privada de suspender su vínculo laboral, con goce de remuneración, en los supuestos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

Esta licencia será otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, y de ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, pero a cuenta del derecho vacacional. Además, para situaciones excepcionales donde el plazo mencionado sea insuficiente, la ley permite que se puedan compensar las horas utilizadas para la asistencia al familiar directo con horas extraordinarias de labores, habiéndose pactado previamente con el empleador.

Es pertinente referirnos acerca de la correlación que guarda la Ley N° 30012 con el Convenio 156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que fue ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 24508. El convenio acotado determina que con la finalidad de establecer la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, los Estados Miembros deberán incluir en sus políticas nacionales cuestiones



referidas a licencias o autorizaciones que permitan a las personas con responsabilidades familiares que trabajan, ejercer su derecho a hacerlo sin conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares.

### **3.3.2 Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.**

El derecho a este permiso se encuentra regulado en la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, publicada en el mes de noviembre de 2013 en el Diario Oficial El Peruano.

Esta licencia permite al trabajador brindar custodia y acompañamiento a sus hijos menores con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a su tutela, mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela, para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran.

Se hará efectiva la licencia hasta por cincuenta y seis (56) horas por año, de forma alterna o consecutivamente, las cuales en todo caso serán concedidas a cuenta de vacaciones. La norma ofrece la posibilidad de compensar la licencia, con horas extraordinarias de labores, y, de ser necesario, se podrán otorgar horas adicionales (siempre a cuenta de vacaciones o compensables con la prestación de horas adicionales de trabajo), habiéndose acordado previamente con el empleador.

Ahora, es importante referirnos a algunas disposiciones que se señalan en el reglamento de la Ley N° 30119, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2017-TR. En el artículo sexto se dispone que cuando ambos padres laboran para un mismo empleador, la licencia aplicará solamente para uno de ellos. Sin embargo, lo novedoso y singular de esta licencia yace en su flexibilidad, puesto que, las horas de licencia que otorga la ley podrán ser distribuidas de acuerdo a los intereses y

conveniencia de los padres.

Lo subrayado en el párrafo anterior resulta destacable en el entendido que el legislador ha optado por una tendencia mucho más moderna en la cual la carga de las responsabilidades familiares ha sido destinada en igualdad de condiciones tanto a la madre como al padre. Ponemos énfasis en esta cuestión ya que las responsabilidades familiares - históricamente- han sido delegadas casi en su totalidad a las mujeres, pues evidentemente se trata de un rol asignado por la sociedad en virtud de las relaciones de poder entre el género masculino sobre el género femenino, habiéndose considerado a este último como el sexo débil que debería dedicarse al cuidado de los hijos indefectiblemente; no obstante, como podemos observar, es una inclinación que está cambiando.

## CONCLUSIONES

1. El Estado debe otorgarle especial protección a la familia, ya que al interior de ella se genera un espacio fundamental para el desarrollo integral de cada uno de sus miembros, la transmisión de valores, conocimientos, tradiciones culturales y un lugar que permite el encuentro intra e intergeneracional, pues es el agente primordial del desarrollo social.
2. Cuando la Organización Internacional del Trabajo define a las Responsabilidades familiares, en ningún momento y bajo ninguna razón las asocia a algún género, pues tales responsabilidades pueden ser desarrolladas perfectamente tanto por los varones como por las mujeres.
3. A partir de la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, se extrae la información necesaria para determinar que en cuanto al uso del tiempo que las personas le dan en nuestro país, aquí en Perú las responsabilidades familiares recaen sobre las mujeres y son ellas quienes vienen realizando este tipo de actividades.
4. Podemos dividir a las responsabilidades familiares en: torno al nacimiento de un hijo, concernientes a la adopción y las referentes al cuidado de familiares.
5. A partir de un análisis detallado del tratamiento jurídico de las responsabilidades familiares en nuestro ordenamiento jurídico, se observa que estas recaen sobre las mujeres lo cual genera una incidencia de las responsabilidades familiares en las relaciones laborales, y resulta de suma importancia la promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Azabache Torres, P. & Barboza Hurtado, Marina. (2015). La licencia por paternidad. Universidad Nacional de Trujillo.
- Biholar, R. (2014). Derribar barreras para lograr una verdadera igualdad: igualdad transformadora. Encuentro Anual del Grupo de Mujeres Parlamentarias, 1 - 8.
- Kurczyn Villalobos, P. (2009). Conciliación de responsabilidades familiares y laborales. Revista derecho del trabajo, 269- 290.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2013). Cuadernos sobre poblaciones vulnerables. Obtenido de Cuadernos sobre poblaciones vulnerables.: [https://www.mimp.gob.pe/files/mimp/especializados/boletines\\_dvmpv/cuaderno\\_3\\_dvmpv.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/mimp/especializados/boletines_dvmpv/cuaderno_3_dvmpv.pdf)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (11 de Noviembre de 2018). Lactarios institucionales. Obtenido de Lactarios institucionales: <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/lactarios-institucionales/index.html>
- Proceso de Amparo, 6572-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 6 de Noviembre de 2007).
- Ribeiro Ferreira, M. (2002). Ideología de género y transformación de los papeles conyugales. México: Trillas.
- Ribeiro Ferreira, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. Papeles de población, 219- 237.
- Sánchez Zapata, R. D., & Gonzales Ramírez, L. A. (2016). Implementación de los lactarios en el centro de trabajo, nuevas exigencias y obligaciones. En J. Toyama Miyagusuku, & L. Vinatea Recoba, Soluciones laborales (págs. 73- 77). Lima: Gaceta Jurídica.
- Organización Internacional del Trabajo (2008). ABC de los derechos de las trabajadoras. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.