



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA CORRESPONSABILIDAD
FAMILIAR EN LA CONSTITUCIÓN PERUANA**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. IVET YENI CENTENO CALDERON

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR EN LA CONSTITUCIÓN PERUANA

AUTOR

IVET YENI CENTENO CALDERON

RECuento DE PALABRAS

23021 Words

RECuento DE CARACTERES

123768 Characters

RECuento DE PÁGINAS

107 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.3MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 26, 2023 11:18 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 26, 2023 11:20 AM GMT-5

● 20% de similitud general


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

- 20% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 19 palabras)


Rosario V. Canal Alata
Asesora de Tesorería


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
Dr. Boris Gilmar Espinosa Salmon
Director de la Unidad de Investigación



DEDICATORIA

A Dios todopoderoso que por alguna razón determino el tiempo justo para que este proyecto sea visto a la luz.

A mi pequeña Alexia, por el abandono no deseado, al tener que conciliar los roles de hija, madre, profesional.

Ivet Yeni Centeno Calderón



AGRADECIMIENTOS

A todos los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas por guiarme a en los seis años formación profesional con rigurosidad, y por fortalecer los valores como respeto, puntualidad responsabilidad.

A mi asesora dra Rosario Canal quien fue una luz en un momento de oscuridad gracias por su paciencia infinita, empatía y apoyo incondicional por creer y confiar en mi persona.

Al dr Alfredo Pineda Gonzales por aperturarme las puerta con su vasto conocimiento, por sus sugerencias que fueron pieza principal en el presente proyecto

A la dra. Irene Yuvalena por ser guía apoyo por levantar los animos ante los tropiezos inseguridades ante el desanimo de continuar con el proyecto a seguir siendo perseveramente y a sobreponer los obstáculos

Ivet Yeni Centeno Calderón



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

LISTA DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.1.1. Descripción del problema 14

1.1.2. Definición del problema 18

1.1.3. Justificación de la investigación 18

1.2. OBJETIVOS..... 21

1.2.1. Objetivo general..... 21

1.2.2. Objetivo específico 21

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES 21

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional 21

2.1.2. Antecedentes a nivel regional 23

2.1.3. Antecedentes a nivel nacional 24

2.2. BASES TEÓRICAS 28

2.2.1. La Familia..... 28



2.2.2. La corresponsabilidad familiar	31
2.2.2.1. La corresponsabilidad en la doctrina española	32
2.2.2.2. Organización social de los cuidados	32
2.2.2.3. División sexual del trabajo	33
2.2.2.4. Parentalidad e inclusión de los hombres en el cuidado.....	33
2.2.2.5. La corresponsabilidad familiar como principio de Políticas Públicas. ...	34
2.2.3. La corresponsabilidad familiar en el derecho al trabajo	35
2.2.3.1. El Trabajo	36
2.2.3.2. Trabajo decente.....	36
2.2.3.3 Contenido del Derecho al Trabajo	37
2.2.4. La licencias laborales orientadas a la conciliación familiar	38
2.2.4.1. Licencias	39
2.2.4.2. Licencia por maternidad	41
2.2.4.3. Licencia por paternidad	43
2.3. DERECHO COMPARADO	45
2.3.1. España.....	45
2.3.2. Ecuador.....	47
2.3.3. Chile.....	49
2.3.4. Uruguay	51
2.3.5. Mexico	54

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACION	56
3.2. EL TIPO DE INVESTIGACION.....	56
3.3. EL MÉTODO	57



3.4. INSTRUMENTOS	58
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. ANALIZAR CUAL ES TRATAMIENTO LEGAL DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR EN LA CONSTITUCION PERUANA ..	60
4.1.1. La corresponsabilidad familiar como políticas del Estado Peruano.....	70
4.2. DETERMINAR SI LAS LICENCIAS LABORALES FOMENTAN LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR.....	73
4.3. COMPARAR EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA CORRESPONSABILIDAD EN OTRAS LEGISLACIONES	78
V. CONCLUSIONES.....	93
VI. RECOMENDACIONES	95
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	96
ANEXO	102

Área: Ciencias Sociales

Línea: Derecho

Sub línea: Derecho Interdisciplinario

Tema: Derecho y genero

Fecha de sustentación: 28 de junio de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Licencias laborales orientadas a la promoción de la corresponsabilidad familiar.....	40
Tabla 2	Licencias laborales dirigidas a los trabajadores del sector público y privado en el Perú.....	44
Tabla 3	Legislación que regula las licencias laborales y la igualdad de género	46
Tabla 4	Licencias y permisos laborales en España	47
Tabla 5	Licencias y permisos laborales dirigidos a la corresponsabilidad familiar en Ecuador	49
Tabla 6	Marco normativo de la corresponsabilidad familiar en Chile.....	50
Tabla 7	Licencias y permisos laborales de corresponsabilidad familiar en Chile	51
Tabla 8	Licencias por maternidad, paternidad, adopción en el sector privado de Uruguay.....	52
Tabla 9	Licencias por maternidad, paternidad, adopción en el sector público de Uruguay.....	53
Tabla 10	Legislación Mexicana sobre licencias laborales	54
Tabla 11	Licencias en los Estados Unidos Mexicanos	55
Tabla 12	Políticas Públicas en el Perú dirigidas a la corresponsabilidad familiar....	72
Tabla 13	Licencias dirigidas hacia los trabajadores con responsabilidades familiares en España, Perú, Uruguay, Mexico y Chile	79
Tabla 14	Políticas estatales para el cuidado de la primera infancia en latinoamerica	85



LISTA DE ACRÓNIMOS

Art.	: artículo
CPP	: Constitución Política del Perú
OIT	: Organización Internacional del Trabajo.
ONU	: Organización de las Naciones Unidas
ENUT	: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
MIDIS	: Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
PNAIA	: Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia
CEDAW	: El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
PNUD	: Programa de las Naciones Unidas.



RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo general: Analizar cuál es el tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar en la constitución peruana. El diseño es jurídico social y el enfoque es cualitativo, los ejes de investigación son la corresponsabilidad familiar, que tienen cabida en el art 4, 6, 24 y 26 en concordancia al Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. El tratamiento legal de la corresponsabilidad encuentra dispersa en la Constitución Política y en las normas laborales que deriva de ella las licencias laborales; tienen cabida en la familia su función principal es el cuidado de menores, el trabajo es necesario para su sostenimiento ambos derechos son Constitucionales de las cuales se desprende el derecho de los niños de crecer en una familia. Estos derechos que se cruzan tienen efectos en la familia, en las madres acarrear tensiones como doble carga laboral porque las licencias laborales están dirigidas hacia la madre trabajadoras lo que tienen un efecto contrario en la igualdad de oportunidades sin discriminación, ya que se enfoca en el carácter biológico de la mujer, en cambio al varón trabajador se amplió la licencia de paternidad por diez días pero no es suficiente ya que en los primeros años de vida que se forman los lazos socioafectivos dejando un vacío en sus menores hijos, para las madres Trabajadores es la nueva versión de vuelta al hogar. En la Legislación Española se establece las excedencias para el cuidado de menores de 03 años, y la reducción de la jornada laboral.

Palabras Clave :

Corresponsabilidad, familia, trabajo, licencias laborales, políticas.



ABSTRACT

The present investigation has the general objective: Analyze what is the legal treatment of family co-responsibility in the Peruvian Constitution. The design and approach is qualitative, the research axes are family co-responsibility, which have a place in art 4, 6, 24 and 26 in accordance with ILO Convention 156 on equal opportunities and treatment between workers and workers with family responsibilities the legal treatment of co-responsibility is found dispersed in the Political Constitution and in the labor regulations that labor licenses derive from it; They have a place in the family, their main function is the care of minors, work is necessary for their support, both rights are Constitutional, from which the right of children to grow up in a family is derived. These intersecting rights have effects on the family, on mothers they cause tensions such as a double workload because work licenses are directed towards working mothers, which has an opposite effect on equal opportunities without discrimination, since it focuses on the biological character of the woman, on the other hand, the paternity leave was extended for ten days for the male worker, but it is not enough since in the first years of life the socio-affective bonds are formed, leaving a void in their minor children, for the working mothers is the new version of return to the home. Spanish Legislation establishes the Right to Work-Family Conciliation in its Constitution and the right to care, parental leave, and reduced working hours.

Keywords :

co-responsibility, family, work, work licenses, politics.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Los desafíos de integrar la vida laboral y familiar hoy en día es un reto es una realidad cotidiana que atraviesa y acompaña la vida de muchísimas personas porque es la persona humana quien realiza el trabajo forma parte de una familia la cual es objeto de protección tanto en nuestra Constitución Política del Perú y los diversos instrumentos internacionales.

En la actualidad las mujeres se han ido insertando en el mundo laboral enfrentándose con la realidad estereotipada, son las mujeres que tienen doble carga laboral, puesto que así que asuman en el trabajo la labor de jefas, oficinistas, de igual modo asumen las tareas de cuidado de menores y de las tareas del hogar lo que se denomina en la doctrina comparada la organización social de cuidados y la división sexual del trabajo. Asimismo, se enfrentan al mercado laboral frente a discriminaciones a pesar que esta protegido a nivel internacional, las normas que protegen la maternidad en la Constitución Política del Perú esta en el art. 24 asimismo, sobre igualdad de oportunidades sin discriminación establecido en el art. 26 de la CPP, no obstante todas las normas de corresponsabilidad familiar están dirigidas sobre todo a las madres no fomentan el cumplimiento de responsabilidades de los padres, la misma normativa en apariencias protege a la madre trabajadora pero va en su contra porque los empleadores optan por contratar a varones ya que ellos no solicitar ni harán uso de licencias laborales la normativa laboral esta diseñada en un modelo de trabajador proveedor, las normas tanto laborales y de familia constriñen a las madres a optar por desarrollar otros trabajos, renunciar a sus trabajos o buscar trabajos a medio tiempo sacrificando aspiraciones personales y trayectoria profesional.



Los trabajadores varones pasan extensas jornadas laborales dejando de lado el cuidado de sus hijos, la norma no fomenta la formación del lazo socioafectivo de los padres con sus hijos sigue teniendo sesgos de modelo trabajador varón.

Para realizar la presente investigación se recurrió a recopilar información mediante técnicas de análisis documental, análisis de caso, se entrevistó a dos especialistas en derecho de familia para ahondar en el tema corresponsabilidad familiar, el derecho a tener una familia, un trabajo que haga sostenible los gastos del hogar, como también del derecho de los niños a crecer y desarrollarse dentro de una familia, igualdad en la familia, porque ya en los años recientes el mismo mercado laboral, la precariedad laboral, la crisis económica hace que ambos padre y madre salgan a trabajar.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Descripción del problema

La corresponsabilidad familiar en nuestro país encuentran su fundamento en la igualdad de derechos entre varones y mujeres en el matrimonio así como en las uniones de hecho es decir en la familia. Esta igualdad se deriva de los arts. 2 inciso 2), art. 6 de la Constitución Política del Perú; en el ámbito laboral el art. 26 de la C.P.P. que puntualiza el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; el principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la C.P.P.

El tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar, implica según el art. 4 y art. 6 de la C.P.P. el derecho a tener una familia es de toda persona, el derecho al trabajo como medio de sustento para hacer posible el sostenimiento del hogar, el derecho a la igualdad en la familia y el trabajo.

La incorporación de la mujer en el mercado laboral es un avance importante en materia de igualdad tanto en el Perú como a nivel mundial; sin embargo, conlleva desafíos y retos para el Estado, las instituciones y las propias trabajadoras para poder conciliar la vida familiar y el trabajo.

El reparto actual de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres se sustenta en un soporte ideológico, y se mantiene gracias a los estereotipos y valoraciones que son corrientes en la sociedad peruana.

Para comprender que es corresponsabilidad familiar y que derechos implican no remitimos al Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad. Se hace referencia al Convenio mencionado en conformidad a la cuarta disposición final y transitoria de la C.P.P.



En el Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares señala que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones mas amplias relativas a la familia y a la sociedad, que debería tenerse en cuenta en las políticas nacionales además reconoce la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares al igual que estos y los demás trabajadores.

El tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar esta dispersa en los art. 4 de la C.P.P. que puntualiza el derecho a tener una familia, la comunidad y el Estado protege al niño, a la madre, en sí a la familia, el art 6. de la C.P.P. sobre la paternidad y maternidad responsable en la cual se menciona ambos padres tienen el deber de cuidar, alimentar a sus hijos, art. 24 de la C.P.P. el derecho al trabajo como medio de sustento para hacer posible el sostenimiento del hogar y el art. 26 de la C.P.P. sobre igualdad de oportunidades sin discriminacion en concordancia con el convenio 156 sobre Trabajadores con responsabilidades familiares.

Se entrecruzan dos derechos fundamentales en la vida de todas las persona familia-trabajo, las consecuencias se encuentra en la practica social que mas afecta a las mujeres en el ámbito laboral, familiar, y personal.

La corresponsabilidad familiar encuentra su fundamento en la igualdad de derechos entre varones y mujeres en el matrimonio asi como en las uniones de hecho. esta igualdad se deriva del art. 2 inciso 2 y el art. 6 de la C.P.P, en el ámbito laboral, el art 26 puntualiza el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.



Respecto de las funciones de la familia la principal se condice en el Código Civil vigente en el art. 418 puntualiza: es responsabilidad de los padres cuidar a sus hijos, asimismo; los niños tienen derecho a vivir una familia, como se señala en el Código de Niño y Adolescentes de poder recibir cuidado, atención y cariño de ambos padres, de ello se desprende que el trabajo y familia están intrínsecamente vinculados.

Pocas veces se incorporan en los debates públicos consideraciones acerca de quien o quiénes cargan con estas responsabilidades diarias y en que condiciones lo hacen. Los temas de familia y el hogar las tareas domésticas, la gestación y cuidado de los niños, el afecto y la devoción de la madre han sido tradicionalmente y siguen siendo asuntos de mujeres. Jelin, E. (2010)

Vanhuynegem director de la Organización Internacional del Trabajo, declaró: Las tensiones entre la vida familiar y laboral afectan particularmente a las mujeres, sobre quienes recaen generalmente las responsabilidades de cuidado familiar. Esta situación perpetúa las condiciones de desventaja en las que ellas se encuentran en el mercado laboral. Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018)

La legislación respecto a las licencias laborales limita medidas para armonizar familia-trabajo a ambos padres dicha responsabilidad es dejada solo a la madre trabajadora ya que el espacio privado es visto normal que la mujer asuma dicha obligación lo cual entra en contradicción el mundo laboral y las corresponsabilidad familiar, sobre todo del cuidado de menores, provoca desigualdad insatisfacción injusticia distributiva de roles en la praxis social, genera conflictos en lo personal las trabajadoras se ven obligadas a asumir doble



jornada, a optar por trabajar a medio tiempo por motivos familiares (cuidado de menores, permisos de maternidad o hasta incluso renunciar al trabajo) por otro lado algunas familias optan por no tener hijos porque puede ser un factor limitante para desarrollarse profesionalmente por ende se genera un descenso de natalidad o una natalidad tardía.

Las licencias laborales tiene efectos en la práctica social el trabajador que es padre no tiene un derecho similar a la mujer en cuanto a licencia de paternidad el plazo es menor, la lactancia está reservado exclusivamente a la madre trabajadora mediante los lactarios a pesar que en la etapa inicial de la vida es crucial para generar el estrechamiento del vínculo socioafectivo de padres a hijos por ende debilita la relación padre-hijo de sus responsabilidades familiares; no propicia que los hombres se incorporen a las tareas de cuidado.

Por lo que es necesario fomentar y promover la corresponsabilidad familiar exigiendo la apertura a ambos progenitores para poder ejercerlos mediante medidas que incentiven la responsabilidad familiar activa de ambos padres sobre todo el derecho de cuidado cuando se encuentra en la etapa de crianza para no desplazar y encargar dichas responsabilidades a otros cuidadores como es los abuelos ya sea maternos o paternos, niñeras, cunas, guarderías.

En actual crisis por la pandemia los padres, madres trabajan de manera remota y se vieron forzadas a tener que armonizar familia-trabajo en el hogar donde las tareas domésticas interrumpen el desenvolvimiento laboral, sobre todo para la madre.

En todo este escenario el empleador al momento de contratar entre un trabajador y una trabajadora puede optar por no contratar a las madres o



trabajadores con responsabilidades familiares porque supone costos de subsidios, permisos, licencias.

1.1.2. Definición del problema

- ¿Cuál es el tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar de los trabajadores (as) en la Constitución peruana?
- ¿Las licencias laborales de paternidad, maternidad, adopción, lactancia, enfermedad fomentan la corresponsabilidad familiar?
- ¿De que manera se protege y promociona de la corresponsabilidad familiar en otras legislaciones?

1.1.3. Justificación de la investigación

Lo mas valioso que tiene la persona es su familia; integrar la vida laboral y familiar hoy ha sido y seguirá siendo un desafío es una realidad cotidiana que atraviesa y acompaña la vida de muchísimas personas.

Alcanzar la integración trabajo-familia es una desafio de responsabilidades compartidas que compromete fundamentalmente a tres actores, la familia, el Estado y la sociedad.

La familia es el sistema mas potente mas humano y mas barato que se conoce para acompañar el desarrollo de cada persona y transmitir valores la primera responsabilidad es apoyarla en este cometido que es insustituible. Todo lo que afecta a la familia tarde o temprano repercute en la sociedad y viceversa. Debeljuh, P. Ordóñez, M. (2017).

Si el entorno laboral favorece la participación de los padres en la educación de sus hijos las leyes y la sociedad reconocen el rol que cumplen los miembros de una familia como cuidadores es indudable que las familias saldrán ganando es



bien sabido que el Estado no esta obligado a resolver los problemas de la familia pero en cuanto flexibilidad, estabilidad y cuando le corresponde acompañar en aquellas situaciones que no puede ser mejor atendidas por ellos y que de alguna manera demandan su intervención.

La familia es la unidad básica de la sociedad y el principal agente del desarrollo. las familias son el fundamento de las sociedad fuertes, cuando se debilitan o rompen, los costos sociales son elevados, no solo sufren las personas sino también la sociedad y esto puede obligar a los gobiernos a invadir sus roles o suplir sus carencias por este el actor protagonico en la sociedad y el rol del Estado Debeljuh, P. et al., (2017)

Es frecuente cuando se habla de conciliar trabajo y familia la mirada se centra en el tiempo y la energía que el trabajo absorbe a toda costa de la energía y del tiempo necesario para dedicarse a la casa y a la familia ante esta disyuntiva una salida rápida es buscar una solución desde la gestión del tiempo y los parametros de la eficiencia organizacional; todos sabemos que el tiempo medido en cuanto a duración se experimenta como un recursos escaso puesto que solo hay 24 horas cada día de ahí que la dimensión familiar y del hogar con la laboral el tiempo aparece como un primer obstáculo, porque inexorablemente el trabajo se lleva por lo menos 8 horas de ese día sin contar con las que se invierten en el traslado de la casa a la oficina y vicerversa.

Es difícil precisar el impacto que tienen en la esfera personal y familiar porque no esta sujeto a mediciones ni evaluaciones de resultados como lo puede ser en el ámbito laboral de ahí que nos parece importante analizar como están individualmente viviendo y asumiendo esa dimensión personal que tienen que ver



con el ocio ocuparse de las tareas de cuidado del hogar la responsabilidad el hogar y los vínculos que en el se generan es una realidad cotidiana que históricamente ha pasado inadvertidas se trata muchas veces de tareas invisibles que se vuelen imprescindibles porque gracias a ella están cubiertas las necesidades básicas de toda personas, necesidades que están asociadas no solo al desarrollo físico sino también el afectivo, emocional y social.

En la actualidad las mujeres trabajan a la par de los varones fuera de casa, no se ha generado un proceso inversos que lleve al varon a ocuparse a las par de las tareas domésticas. En todos los países del mundo, son las mujeres las que más horas le dedican. Ellas son siempre las responsables de ocuparse de esas tareas lo que trae aparejado una doble agenda y la falta de tiempo para otras actividades (deportes, capacitación, participación social, etc.). Idrovo, S. y Debeljuh, P. (2016). La experiencia muestra que una persona sin familia es en muchas ocasiones una persona afectivamente desarraigada, psicológicamente débil y a veces socialmente peligrosa.

La incorporación masiva de mujeres al mercado laboral no modifiko el modelo social de división del trabajo, “es el fenómeno de doble jornada, del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, lo que usualmente determina que se someta a las mujeres a elección entre la vida familiar y la profesional. Molero, M. (2009)

La información que se obtendrá, servirá de referencia para futuras investigaciones relacionadas al tema, como proponer políticas, normas que garanticen la corresponsabilidad familiar en el cuidado de menores se logre el



derecho a la armonización familia - trabajo que se traduce en mejorar la calidad de vida.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Analizar el tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar en la Constitución peruana

1.2.2. Objetivo específico

Determinar si las licencias laborales de paternidad, maternidad, adopción, lactancia, enfermedad fomentan a la corresponsabilidad familiar

Comparar el tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar en otras legislaciones.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Tesis: *“Los derechos de conciliación & Corresponsabilidad persona familia-trabajo desde la igualdad y la equidad: especial referencia a la maternidad”*. Autor: Martín, D. 2016) para optar el grado de doctorado en Derecho, por la Universidad Salamanca de España se planteó como objetivo conocer el grado de implicancia de los trabajadores en el cuidado de los hijos menores y el hogar. Los resultados son: los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos Los trabajadores son empáticos al principio de igualdad, sus horarios laborales no son coincidentes con las actividades cotidianas extra laborales, Las mujeres embarazadas no tienen



más cubiertos los riesgos que el resto de los trabajadores. El apoyo de los trabajos de cuidados es realizado por otras mujeres. La mujer principalmente no tiene tiempo para el ocio. Los hombres no asumen el papel de madre cuidadora aunque sean figura principal en el hogar. No existe un reparto equilibrado en las tareas domésticas. Algo más de la mitad de los individuos poblacionales tienen problemas de conciliación laboral, a pesar de que esos mismos le ayuda su empresa. Debe prevalecer la familia, el trabajo y la persona por ese orden de prelación. Los permisos de por maternidad y paternidad deben aumentarse en el tiempo. La lactancia materna es incompatible con los actuales horarios laborales.

Tesis: “Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad, regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la comunidad valenciana”

Autor: Esbrí, I. (2020) para obtener el grado de doctorado en Derecho por la Universidad Jaume I, arriba a las siguientes conclusiones: el permiso de paternidad esta muy vinculada con la organización patriarcal de la sociedad, las mujeres en el ámbito privado y los hombres en el público, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha cuestionado esa estructura. la conciliación de la vida familiar, laboral y personales una realidad que ha cuestionado el movimiento feminista y por ello se le ha prestado una progresiva atención desde las Administraciones Públicas, la doble presencia de las mujeres en el espacio domestico y en el mercado de trabajo exige la incorporación de los padres en los cuidados de menores.

El derecho del trabajo se ha podido comprobar que se creo pensando en un hombre trabajador del sector industrial, a jornada completa, responsable del sustento económico familiar que no tenía resposanbilidades familiares porque no



se le consideraba responsable de las tareas domésticas y de cuidado, incluso él era objeto de cuidado por las mujeres de su entorno. El primer derecho laboral cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo es reconocer aquella particularidad que en teoría solo parece ser de las mujeres, es decir, aparece un derecho que paulatinamente va protegiendo la posibilidad de que las mujeres vayan conciliando el trabajo doméstico, la crianza y el trabajo fuera del hogar; no obstante, dista mucho de alcanzar la igualdad real y efectiva en el ámbito de la corresponsabilidad, la maternidad y los cuidados es uno de los mayores impedimentos que en este momento tienen las mujeres para la integración, permanencia y promoción en el trabajo que debe cuestionarse tanto científicamente como políticamente. La licencia de paternidad es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares y prestación de cuidados, los padres alimenten a sus hijos e hijas, brinden apoyo a las madres en cuanto las numerosas necesidades físicas y emocionales relacionadas con el parto y presten los primeros cuidados.

2.1.2. Antecedentes a nivel regional

Tesis: *“Encrucijadas entre Trabajo y Familia”. Contratos de Género y transformaciones sociales en temporeros/as del vino en Casablanca y Mendoza”*

Autor: Caro, P. (2013) para optar el grado de doctorado en Estudios Americanos Mención Estudios Sociales y Político, en la Universidad de Santiago de Chile. Se planteó como objetivo general: Conocer el papel de los dispositivos institucionales del “afuera” de la familia, como el papel del Estado y las redes de parentesco y sociabilidad, en los actuales patrones culturales de género. Los resultados fueron la desinstitucionalización de la familia, la fractura del patrón tradicional de la familia salarial, el desplazamiento del lugar de la infancia que



modifica las ideas sobre parentalidad, la feminización de los mercados de trabajo. Con las consecuentes mutaciones en las relaciones laborales y las mentalidades obreras son los elementos que movilizan el plano de las identidades de género. La inestabilidad laboral que afecta más a las mujeres, entrar y salir más veces del mercado del mercado laboral y del mundo doméstico, fragiliza los cambios de estatus e identidades sociales. La desregulación del trabajo bajo la instalación de figuras que lo mercantilizan, la desprotección de derechos, así como la ausencia de soluciones institucionales para encarar la articulación trabajo y familia, y el cuidado infantil, constituyen en definitiva obstáculos a la igualdad social y de género.

Tesis: “*Análisis de la licencia y subsidio de paternidad*” Autor: Vega, M. (2011) para la obtención de título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador por la Universidad Técnica de Cotopaxi. Se llegó a las siguientes conclusiones: el otorgar la licencia y subsidio de paternidad a un trabajador es fuente probable de problemas para la empresa o institución en la cual labora de tipo estructural, económico y laboral. La conexión del padre con su bebé tiene una importancia indiscutible, el momento de su nacimiento, los primeros días de su crecimiento, influyendo significativamente en sus salud, y en su desarrollo afectivo, social y emocional. la mayoría de los padres ecuatorianos al momento de pasar por la experiencia personal de convertirse en papá, su empresa o su empleador no le otorgó su derecho a una licencia y subsidio de paternidad.

2.1.3. Antecedentes a nivel nacional

Tesis: “*El ordenamiento laboral como instrumento de protección y fomento de la familia*”. Autor: Caman, M. (2018) para optar el título de Abogado



por la Universidad de Piura. Programa Académico de Derecho. La investigación se centra en determinar si los derechos laborales reconocidos a los trabajadores con responsabilidades familiares, garantizan una adecuada protección a la institución familiar, y fomentan la construcción de familias sólidas se arribo a las conclusiones: la protección y promoción de la familia desde el derecho laboral es aún básica en el Perú, atiende a las cuestiones urgentes que son exigidas para la sostenibilidad de la familia, pero el Estado no llega a realizar un correcto fomento de ella. Es una tarea pendiente procurar el modo de alcanzar una protección y fomento adecuado de la familia desde el ordenamiento laboral, porque los puntos de conexión entre ambos ámbitos son evidentes.

Tesis: *“El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derechos fundamental”*. Autor: Azabache, P y Barboza, M. (2017) para obtener el título de abogado por la Univesidad Nacional de Trujillo. Tuvo por objetivo general: determinar si el plazo de licencia por paternidad vulnera el derecho a la igualdad. Los resultados son los siguientes: se encontró que existe una vulneración al derecho a la igualdad por las siguientes razones, se determinó que en Perú, el porcentaje de mujeres sin ingresos propios es ampliamente superior al de los hombres, notándose mayor desproporción en las regiones de Amazonas, Huancavelica y San Martín; asimismo de quince actividades económicas evaluadas, en nueve de ellas hay superioridad de contratación a personal masculino, además se observa en la contratación una predisposición a contratar de acuerdo a patrones sociales, pues hay mayor contratación de varones en el rubro manufacturero y empresarial, mientras que se contrata más mujeres en el rubro de servicios sociales y sector enseñanza.



Tesis: “*Extensión del derecho a la licencia por paternidad en caso de muerte materna en el Perú*” Autor: Olvea, M. (2015) para optar el grado de abogado, por la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. tuvo por objetivo general: explicar la magnitud del daño causado por falta de acceso a la extensión de la licencia por paternidad en caso de muerte materna. se concluye que se presenta la pérdida de motivación, dificultades para concentrarse, absentismo laboral, mala gestión del tiempo, menor productividad, deseo de abandonar el trabajo, y sobre la salud personal como stress, ansiedad o depresión, la fatiga, mala salud psicológica o física, problemas en las relaciones y alternaciones de la salud reproductiva. El daño que ocasiona la norma es de carácter personalísimo, por tanto es irreparable ya que causa angustia en el padre trabajador debido a que no brinda una extensión de su licencia.

Tesis: “*Feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de un cambio*” Autor: Gianotti, M. (2017) para optar el grado de magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. las conclusiones son: las normas laborales en el Perú desconocen las características de vida de las mujeres, las cuales no se limitan a la maternidad y la lactancia, en las medidas de protección subyace la inequidad en la división sexual del trabajo doméstico no remunerado la carga social de cuidado en las mujeres y la violencia de género como principales factores que impiden el desarrollo y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, por tanto las mujeres son vulnerables en el uso del tiempo, las medidas de protección de maternidad esta pensada bajo una concepción patriarcal que se asocia al cuidado del recién nacido de manera exclusiva a la madre, y la violencia de



género, un problema de impacto nacional, que da cuenta de la disparidad de poderes entre uno y otro género que tiene un alto costo para la economía.

Tesis: *“Conciliación Trabajo-familia”*, Autor: Perochena, M. y Armejo, M. (2016) para optar el grado de Master en Gobierno de Organizaciones por la Universidad de Piura. obtuvo como resultados muchas familias deciden que ambos padres deben trabajar si la fuerza laboral sigue creciendo, es natural darse cuenta que los cuidados de niños y las responsabilidades familiares se ven afectados, debemos reconocer que lo más importante es la familia y el trabajo es un medio no un fin. Para mejorar la imagen como empresa, se debe reconocer la responsabilidad social de la gente que colabora con la empresa se requiere trabajadores comprometidos al cien por ciento, y eso solo se conseguirá mejorando el balance trabajo familia para lo cual se requiere de mucho esfuerzo y disciplina por parte de la empresa, ese balance no es una ciencia exacta y no existe fórmula perfecta, debe permitirse la prueba y el error hasta encontrar las prácticas que realmente logran los objetivos de conciliación buscados; de igual forma se necesita esfuerzo y disciplina por parte de los trabajadores para respetar el tiempo ajeno, apoyarse como familia de nada servirá tener éxito profesional si al final no se logra la estabilidad familiar.

Tesis: *“La estabilidad laboral reforzada de la madre Gestante : naturaleza jurídica y efectos”*. Autor: Cueva, L. (2018) para optar el grado académico de magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, arribó a la siguiente conclusión: la función del legislador debe obedecer y ser guiada por el mandato de la Constitución. la protección de la mujer no solo es social, repercute además en el ámbito laboral, el desarrollo legislativo debe velar y asegurar un tratamiento pleno



de la mujer como persona y también de la mujer como trabajadora; pretender que la mujer deba escoger entre ser trabajadora o ser madre, exponerlas a tal elección no es solo símbolo de injusticia sino además, muestra que la tarea del derecho es generar cada vez más protección. la misma que nos llevara a evitar vulneraciones disfrazadas de figuras “legales” que devienen en un abuso de derecho por parte de los empleadores y que, justifican aquello injustificable; violando así el marco constitucional de protección y el propio carácter tuitivo del derecho del trabajo.

Tesis: *“Análisis de la exhortación apostólica familiaris consortio respectu al ser y presencia paterna en el desarrollo familiar.* Autor: Fernández, E. (2019) para optar el grado académico de maestro en persona, matrimonio y familia por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Se llego a la siguiente conclusión: la Exhortación Apóstolica Familiaris Consortio muestra al padre como una realidad única e insustituible en la constitución de la familia, la paternidad es un don otorgado por Dios, el cual debe ser vivido en comunión con su esposa, ambos facilitan el desarrollo integral de los hijos, se devaluo la figura paterna en la familiay sociedad, ocasionando crisis en la vida de los hijos y una ruptura en la convivencia conyugal. los hijos necesitan sentirse no solo asistidos sino amados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. La Familia

La familia célula básica de la sociedad y de la humanidad necesita de protección sin importar la forma como esta conformada Plácido, V. (2008). La protección de la familia se ve representada en el fomento de la paternidad responsable, el reconocimiento de los padres como jefes de familia, el



reconocimiento de la corresponsabilidad paterna y la igualdad entre los miembros de la familia . Varsi, R. (2013)

El derecho a la protección de la familia entraña también el derecho que tienen niñas y niños a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.

La comunidad y el Estado protege a la familia y promueve al matrimonio, art 4 de la C.P.P. reconoce como instituto natural y fundamental de la sociedad.

El derecho a tener una familia

El derecho a fundar un familia no requiere la existencia de un matrimonio previo: o sea, puede estar o no fundada e un matrimonio.

Toda persona sin distinción alguna tienen derecho a tener una familia como de los niños tienen derecho a crecer en una familia, la misma que como bien es sabido esta reconocido por diversos instrumentos internacionales.

El art. 4 de la C.P.P. y el art. 6 de la C.P.P. nos menciona sobre el derecho a tener una familia que corresponde a toda persona, asimismo; el derecho al trabajo como medio de sustento para hacer posible el sostenimiento del hogar

En el seno de la familia tiene lugar la corresponsabilidad familiar encuentra su fundamento en la igualdad de derechos entre varones y mujeres en el matrimonio así como en las uniones de hecho.

Esta igualdad se deriva de los art. 2 inciso 2), artículo 6 de la C.P.P. en el ámbito de la familia y en el ámbito laboral el art. 26 de la C.P.P. puntualiza el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; el principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la C.P.P.



Fernandez, M. (2003) la igualdad, aplicada a la esfera de la familia, cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que históricamente las mujeres han sido discriminadas por razón de su sexo y que los niños y niñas han sufrido también trato desigual, es razón de su edad y filiación.

El reparto actual de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres se sustenta en un soporte ideológico, y se mantiene gracias a los estereotipos y valoraciones que son corrientes en la sociedad peruana. Fernandez M. et. alt. (2003).

El rol del Estado es fundamental en la promoción de normas , políticas y programas que contribuyan a la armonización entre trabajo – familia y ayuden a disminuir las tensiones que generan la organización de cuidados de los miembros de la familia. Hoy en día es mas difícil combinar estos dos ámbitos familia y trabajo porque en la mayoría de las familias ya no hay personas que se puedan dedicar exclusivamente a las tareas del hogar y de cuidados.

Villanueva, R. en Fernandez, M. (2003)señala: el Estado se ha valido del ordenamiento jurídico para imponer determinadas formas de vida, roles o patrones de comportamiento. El Derecho ha contribuido a reforzar patrones de conducta y modelos de virtud personal, pues los distintos roles socialmente asignados a las personas sobre la base del sexo fueron incorporados al Derecho, a través de normas jurídicas discriminatorias para la mujer.

Garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes, y dar asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velaran por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el



cuidado de los niños Palomino, N. en Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP, (2011).

Funciones de la familia: Para alcanzar el desarrollo integral de sus integrantes, las familias cumplen principalmente las siguientes funciones: formadora, socializadora, seguridad y protección económica, de cuidados y protección, seguridad y protección económica, afectiva.

Una de las funciones de la familia que concierne al presente tema según el Decreto 1408 art 7, literal c) de cuidados y protección.

De cuidados y protección

La familia son el espacio fundamental donde se brindan los cuidados y la protección necesarios a sus integrantes, en especial a las niñas, niños, adolescentes, gestantes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y aquellas con enfermedades crónicas y/o terminales, con la finalidad de cubrir sus necesidades y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos para lograr su desarrollo integral y el derecho a una vida plena.

Es preciso empezar desde un concepto sobre que es corresponsabilidad familiar antes de desarrollar el contenido, alcance y promoción en la Constitución peruana para comprender que derechos conlleva el término.

Nos remitimos al concepto dado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables.

2.2.2. La corresponsabilidad familiar

Conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes



y por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público esta reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres, además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico también disponer de tiempo propio. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2011)

2.2.2.1. La corresponsabilidad en la doctrina española

Perona, C. (2021) nos señala: la “conciliación” de la vida laboral y familiar es el derecho que las personas trabajadoras puedan hacer compatible, su relación laboral con su faceta personal, en el sentido más amplio posible.

Además, las medidas de conciliación y corresponsabilidad no pueden estar dirigidas exclusivamente a las personas que tienen responsabilidades familiares o están al cuidado de otras personas. Esto implica que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal, familiar, doméstico y disponer de su tiempo.

2.2.2.2. Organización social de los cuidados

Los cuidados toman muchas formas y se hallan en muchos lugares, todos cuidamos el agua, hay que cuidar el planeta para las futuras generaciones.

Con este término Anderson, J. (2011) nos puntualiza:

El lugar por excelencia para los cuidados son las familias. es en las familias donde se resuelven las necesidades prácticas de la vida diaria: comida, limpieza, descanso, la escucha afectuosa, el apoyo emocional, la ayuda en el momento preciso todas esas actividades forman parte del sistema de organización social de



cuidados. Algunos cuidados son provistos como servicios públicos otros fluyen a travez de los vínculos de solidaridad y compromiso de los grupos humanos.

Asimismo, Comas, D. (2015) respecto al termino de cuidado nos dice: Cuidar es alimentar, proporcionar vivienda y vestido, criar a niños y niñas, asistir en la enfermedad, dar consejos, ayuda práctica y emocional. se trata de realizar practicas individuales y sociales destinadas asegurar la supervivencia y bienestar de los seres humanos, cuidar es ayudar a desenvolverse en la vida cotidiana; según el ciclo vital de las personas

2.2.2.3. División sexual del trabajo

Respecto a este punto Flores, A, y Guzman D. (2010) en (MIMP, 2012) señalan: La división sexual del trabajo, que alude a la diferenciación en las actividades establecida entre hombres y mujeres con base a los atributos sexuales y reproductivos, se mantiene inalterable en su esencia y se sustenta en una ideología que hace aparecer esta forma de organización social como algo natural, cuando en realidad ha sido construida social y culturalmente con la finalidad de apoyar las relaciones de poder que afectan a las mujeres.

2.2.2.4. Parentalidad e inclusión de los hombres en el cuidado

La parentalidad se refiere a las capacidades prácticas y funciones propias de las madres y los padres para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas.

Las competencias parentales son uno de los factores esenciales que aseguran el buen trato infantil que es resultado de competencias parentales que a su vez es el resultado de experiencias de buen trato cuando niños dentro de una



familia influidos por la cultura y condiciones sociales de las personas. Barudy, J y Dantagnan, M. (2013)

2.2.2.5. La corresponsabilidad familiar como principio de Políticas Públicas.

El rol del Estado es fundamental en la promoción políticas y programas que contribuyan a la armonización entre trabajo – familia y ayuden a disminuir las tensiones que generan la organización de cuidados de los miembros de la familia.

Garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes, y dar asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velaran por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños (MIMP, 2011)

De esta manera los miembros de la familia comparten las responsabilidades en una situación de equidad, armonizando el trabajo y las actividades de cuidado sin designaciones exclusivas o estereotipadas para el varón y la mujer. MIMP, (2011).

2.2.2.6. Principios constitucionales relacionados a la corresponsabilidad familiar

La Constitución Política del Perú señala textualmente que la comunidad y el Estado protegen a la familia, esto es una declaración de principios que sirven como marco para la existencia de órganos protectores de las familias (Instituciones Públicas – Ministerios y/o Privadas - ONGs, Iglesias, que tienen por función fortalecer los vínculos familiares); es así que el Estado y sus órganos cumplen este rol a través de instituciones concediéndoles facultades para que las



familias cuenten con beneficios, como seguros de salud, bonificaciones por hijos, mediante regulación de disposiciones legales entre ellos tenemos a nivel de leyes y de políticas, planes , programas y proyectos para la promoción, apoyo y atención a la familia.

2.2.3. La corresponsabilidad familiar en el derecho al trabajo

La armonización entre la vida familiar y laboral es un objetivo fundamental en la búsqueda de sociedad mas justas y humanas, expresa el deseo y el derecho de todas las personas de vivir integralmente; de poder trabajar y obtener un ingreso- produciendo los bienes y servicios que permiten el sustento de las economías- y al mismo tiempo poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares y de cuidado respondiendo a las demandas del desarrollo humano de la generación actual y de las futuras generaciones. Anderson, J. (2011)

A nivel internacional el Perú suscribió el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

Del Convenio 156 dela O.I.T. tenemos tres instituciones jurídicas protegidas en nuestra Constitución Política: familia, persona y trabajo, los tres están íntimamente relacionados al puntualizar que la corresponsabilidad familiar es la armonización entre estos tres ambitos que en nuestra legislación tiene un tratamiento diferente cada uno, sin embargo; a través del ámbito laboral mediante las licencias laborales se promociona la armonización entre familia y trabajo .



2.2.3.1. El Trabajo

Se entiende por trabajo, de una manera aplica todo tipo de actividad humana realizada para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la propia subsistencia, la de familia o del entorno más cercano, así como la propia realización persona, es decir para desarrollar nuestro proyecto de vida. Arroyo, C. (2017)

El derecho al trabajo esta reconocido por el art. 22 de la C.P.P.: el trabajo es un deber y un derecho es base del bienestar social y medio de realización de la persona personal y familiar

Casas, A. en Molero, M. (2009) el derecho al trabajo ha tenido desde sus inicios un claro sesgo de género, se ha incorporado tradicionalete una racionalidad que oculta la subordinación social de las mujeres y una imagen de autoridad atribuida al hombre.

2.2.3.2. Trabajo decente

El Programa Internacional de Derechos Economicos, Sociales y culturales en su art. 7 señala: El trabajo tiene que ser decente, es decir, respetuoso con los derechos fundamentales de la persona humana.

El autor Özden, M. (2008) nos puntualiza que el trabajo decente es que: los trabajadores tienen que gozar de condiciones de seguridad e igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo, de una remuneración que les permita vivir dignamente y mantener a su familia, del respeto a su integridad física y mental en el ejercicio de sus actividades respetando la limitación razonable de las horas de trabajo, el disfrute de las horas del tiempo libre , el descanso.



2.2.3.3 Contenido del Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo supone dos contenidos esenciales: el derecho de acceso al empleo y el derecho a no ser despedido si no es por causa justa. Landa, C. (2014).

De otro lado el art. 23 de la C.P.P. establece que ninguna relación laboral puede limitar el goce y ejercicio de los demás derechos constitucionales.

El contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (Sentencia Del Tribunal Constitucional, 2001).

2.2.3.4. Igualdad de oportunidades sin discriminación

El principio de igualdad de oportunidades ha sido reconocido hace años en el ámbito laboral, al consagrarse en el artículo 2, inciso 2, la igualdad ante la ley, y prohibiendo la discriminación entre otros por razón de sexo, dicho precepto, aplicado al ámbito laboral, hace inconstitucional todo tipo de discriminación: en el acceso a un puesto de trabajo, en remuneraciones, en ascensos, en condiciones de trabajo, etcétera.



En relación al trabajo la constitución de 1993 estableció entre los principios que rigen la relación laboral art. 26 de la C.P.P igualdad de oportunidades sin discriminación

Landa, C. (2014) nos explica la igualdad: tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales el alcance de este derecho se constituye como un derecho principio y tiene un doble carácter subjetivo supone la idéntica dignidad entre todos los ciudadanos para ser tratados de igual modo en la ley y como derecho objetivo supone la obligación a cargo del Estado y de los particulares, de no discriminar entre las personas, lo que no impide brindarles tratamientos diferenciados, siempre que este justificado en razones objetivas.

2.2.4. La licencias laborales orientadas a la conciliación familiar

Las licencias laborales aparecen configurados en nuestra legislación como causales de suspensión del contrato de Trabajo.

Al respecto Anacleto, V. (2015) nos menciona la suspensión del contrato de trabajo es una figura por la cual las partes empleador y trabajador se exoneran temporalmente sus obligaciones manteniendo el vínculo laboral por situaciones que impiden el normal desenvolvimiento y cumplimiento de las obligaciones.

Para los trabajadores que se convierten en padres y madres, inicia la obligación por atender obligaciones más importantes que la labor profesional, la llegada de un nuevo ser en el seno de una familia es una etapa crucial tanto para los padres como el menor hijo, por ello se protege la salud de la trabajadora y del recién nacido.



2.2.4.1. Licencias

Las Licencias son autorizaciones para no asistir al centro de trabajo uno o mas días, se inicia a petición de parte y esta condicionado a la conformidad institucional, formalizandose con la resolución correspondiente. Abanto C. y Paitán, J. (2017)

Licencia con goce de remuneraciones

Esta licencia tiene otorgamiento de prestación económica que deriva de la Seguridad Social en salud como la maternidad o por incapacidad laboral (enfermedad), licencia por paternidad, por adopción, otras licencias son: por fallecimiento del conyuge, padres, hijos o hermanos; por citación expresa: judicial militar o policial; por función edil, reconocidos en leyes especificas. (Abanto C. et alt. 2017)

- Licencia sin goce de remuneraciones

Las licencias sin goce de remuneraciones se otorgan en los casos de capacitación (laboral o profesional) y por motivos particulares, también se puede otorgar a cuenta del futuro período vacacional en los casos de matrimonio del servidor o por motivos particulares hasta por un plazo máximo de 90 días, en un período no mayor de un año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio, las razones en este caso deben responder a motivos particulares del servidor.

En la actualidad, los permisos y licencias laborales son los mecanismos mas representativos usados para la suspension imperfecta del contrato de trabajo, asi en el art. 12 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, además en el art. 47 y art. 45 de la ley de Servicio Civil Ley N° 30057, y en la ley de Bases



de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto legislativo N° 276 establece los permisos y licencias laborales por otro lado también están aquellos que se encuentran en el régimen de la actividad privada, el de contratación Administrativa de Servicios C.A.S.

Tabla 1

Marco normativo de las licencias laborales orientadas a la promoción de la conciliación entre la vida familiar en el Perú.

Ley N° 26644 Modificada por Ley N° 27402 y la ley 30367 complementada por la Ley 27606	Reconoce el derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante (licencia por maternidad) plazo: 49 días naturales de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal sector publico y privado
Decreto Supremo N° 005-2011-TR (16-05- 2011), reglamentan la Ley N° 26644	Precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante. Para el sector publico y privado
Ley N° 27606 del año 2001	Extiende el descanso post natal en los casos de nacimiento múltiple
Ley N° 28048.	Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto
Ley 30367	Protege la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso.
Ley 27240, modificada por Ley N° 28731, ley 27591 y ley 27240 del año (1999 y 2001)	Regula el derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta el año de edad del hijo (a), más una hora adicional en caso de parto múltiple.
Ley 29896 de fecha 07/07/2012. Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP (09/06/2012)	Establece la implementación de lactarios en las Instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia
Decreto Supremo N° 009-2006- MIMDES	Servicio de lactarios institucionales en el sector público (2006). implementación de lactarios institucionales en las instituciones del sector público donde estén laborando veinte o mas mujeres en edad fértil.



Ley N° 29409 modificado por ley 30807	Se concede el derecho de licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad pública y Privada. incluida las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.
Decreto Supremo N° 014-2010-TR (16/12/2010) Reglamento de la ley N° 29409	Se le otorga 10 días consecutivos o calendario.
Ley N° 30012 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-TR (31/05/2017)	Concede el derecho de licencia a los trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (2013)
Ley N° 30119 el Decreto Supremo N° 013-2017-TR (06/08/2017) que aprueba el Reglamento de la ley Ley N° 27409	Asistencia médica de la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada. Adopción
D. S. N° 002-2007- ley Nro 31041	Servicios de cuidado diurno (2007). Mediante el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social a través de las cunas o wawa wasi institucional en las Entidades de la Administración Pública. Licencia a trabajadores con hijos diagnosticados de cáncer,

Nota: Elaboracion propia.

2.2.4.2. Licencia por maternidad

La mujer cumple un papel primordial dentro de la sociedad y que su rol como profesional y como madre, en el ejercicio de su derecho a la maternidad, requiere una adecuada protección para garantizar la armonización de responsabilidades familiares y laborales, las cuales ejercidas en su conjunto implican un desgaste físico y mental.

Marcenaro, R. (2009) nos menciona: el ámbito protector al cual es necesario remitirse en caso de la trabajadora mujer, es aquel relativo a su condición de madre y en cuanto deriven del alumbramiento y crianza de los hijos. Estas circunstancias diferenciales justifican los derechos especiales tales como: la



necesidad del descanso obligatorio con motivo de la maternidad y la protección frente a la posibilidad de despido en razón de dicha circunstancia y los permisos por lactancia”.

La Constitución Política del Perú consagra en su artículo 23 la atención prioritaria y protección del Estado a la madre que trabaja; asimismo, los diferentes tratados internacionales ratificados por el Perú que protegen a la madre, al niño, a la trabajadora embarazada, al concebido que tienen derecho a la vida, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad e Higiene Ocupacional, la declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, otorgan una protección especial a la madre. El Perú ratificó los convenios sobre la igualdad de género, Convenio núm.183, el Convenio sobre igualdad de remuneración núm. 100 , el Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación núm. 111 y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares núm. 156 .

Nulidad de despido por maternidad.

El art. 23 de la C.P.P. atención al trabajo; el trabajo en sus modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Indica que se debe proteger a la madre que trabaja mediante el otorgamiento de licencias, facilitar la lactancia de los niños en el trabajo y de garantía contra el despido por razón de maternidad. Rubio M. en Marcenaro, R. (2009)

Sobre los principios Marcenaro, et. alt. (2009) indica en relación al inciso 1 que la licencia de maternidad, el suministro de servicios que permitan combinar trabajo y familia y la protección frente a trabajos perjudiciales durante el embarazo, no son sino manera de facilitar la relación laboral, adecuándola a las



reales posibilidades de prestación de servicios que, en las circunstancias del embarazo, conviene que tenga la madre.

2.2.4.3. Licencia por paternidad

La incorporación de la figura paterna en la legislación laboral mediante las licencias laborales marca un cambio en las políticas de corresponsabilidad familiar para que también el trabajador varón que se convierte en papá de un recién nacido vivo pueda armonizar y cumplir el papel fundamental dentro de la familia, el cuidado de sus propios hijos. Molero, M. (2009), tal como lo señala el art. 6 de la C.P. P.: es deber de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos.

La licencia por paternidad es uno de los medios para promover en los centros de trabajo y las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno familiar, protección a la niñez y de fortalecimiento a las familias orientada a fomentar la paternidad responsable y la corresponsabilidad. Molero, M. (2009)

- Regulación jurídica de la licencia por paternidad

Ley N° 30807, no ha establecido un nuevo derecho, sino más bien, ha ampliado sus alcances, por lo cual resultaría perfectamente aplicable a los padres que se encuentren haciendo uso de dicha licencia. Gálvez, D. (2018).

- Paternidad y maternidad responsable

Cornejo, H. (1999) es aquella que no entiende agotarse con el simple hecho fisiológico de engendrar hijos, sino que se extiende a proveer a la prole de los medios necesarios para una vida verdaderamente humana, sin embargo no es lo que predomina en las capas de la sociedad subdesarrollada o en vías de desarrollo.

Tabla 2

Licencias laborales dirigidos a los trabajadores del sector público y privado en el Perú

Nota generales. datos tomados de la legislación sobre licencias laborales publicada en el diario Oficial el peruano.

	Plazos y motivos			Otras características		
	Parto natural o Cesárea	Parto múltiple nacimiento prematuro	Con enfermedad congénita o discapacidad severa	Complicaciones graves en la salud de la madre.	Acumulación de licencias	Uso de vacaciones
Maternidad	98 días Puede ser diferido o parcial	30 días mas				Después del término, Sí
Paternidad	10 días calendario	20 días calendario	30 días calendario	30 días calendario	En caso de muerte materna	si
Permiso por lactancia	1 hora diaria hasta que el hijo tenga 1 año de edad	Mas 1 hora diaria				
Adopción	30 días naturales si es que el menor tienen menos de 12 años		si los trabajadores con cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.		Si se revoca	sí
Enfermedad grave o terminal de familiares directos o cuando sufran accidente grave.	7 días calendario		Excepcionalmente se puede compensar las horas utilizadas con horas extraordinarias, previo acuerdo con el empleador			Si, puede hacer uso de mas días a cuenta de vacaciones
Asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad						
Por hijos diagnosticados con cáncer	1 año					Si,

Notas específicas. Elaboración del investigador, Centeno Calderon Ivet Yeni.



2.3. DERECHO COMPARADO

Los diferentes países que suscribieron al Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares en su legislación promueven la corresponsabilidad familiar través de la protección a la familia y las licencias laborales en el ámbito del derecho del trabajo; no obstante, países europeos desarrollan a nivel constitucional del derecho de conciliación familia – trabajo, el derecho de parentalidad en el derecho de familia que es un derecho que corresponde a ambos padres a fin que ambos puedan ejercer sus derechos como padres y los derechos de los hijos a crecer en una familia.

2.3.1. España.

La familia y sus integrantes quienes en su seno precisan cuidados y atención del mismo esta protegida en el art 39 de la Constitución Española, es un derecho social y constitucional; asimismo, el art 14 puntualiza sobre el derecho a la igualdad

Sobre el Derecho a la conciliación de la vida familiar de los trabajadores Perona,C. (2021) nos menciona: el derecho de conciliación de la vida familiar de los trabajadores tienen una dimensión constitucional que se desprenden de la lectura conjunta de los artículos 14 (la ley 2500/1978) y 39 de la CE la ley 2500/1978 de la obligación de los poderes públicos de proteger la familia, la maternidad y la filiación así como fomentar el cumplimiento de sus obligaciones de atención y cuidado.

A continuación en la Tabla N° 3, observaremos los plazos de maternidad, paternidad basadas en su legislación.



Tabla 3

Legislación que regula las licencias laborales y la igualdad de género

Constitución Española Ley 2500/1978	Art. 138 prohibición de que las diferencias entre los estatutos de la diversas comunidades autónomas Art. 14 y art. 39 proteger a la familia, maternidad y filiación
Ley 12/2007	Promoción de igualdad de género y medidas a facilitar la conciliación de la vida familiar
Ley 39/1999	Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
Ley 3/2007	Igualdad efectiva de mujeres y hombres
Real Decreto – Ley 06/2019	Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación Amplia el plazo de paternidad
Ley 4/ 1995	Permiso parental y maternidad
Real Decreto Legislativo 5/2015	Ley del estatuto básico del Empleado Público Contempla permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por razón de violencia de género y violencia sexual
Ley 2/ 2015 modificó por la Ley 9/2009	Excedencias para cuidado de los hijos

Nota general. datos tomados de la Legislación Española.

Nota Específica. Elaboración propia

Tabla 4

Licencias y permisos laborales en España

Licencias y permisos	Plazos y motivos			
	Parto natural o Cesárea	Parto múltiple	nacimiento prematuro	discapacidad
Maternidad	16 semanas	+ 1 semana	Máximo + 13 semanas	+ 2 semanas
Paternidad	16 semanas	20 días calendario		
Permiso por lactancia	1 hora dentro de la jornada	09 meses		
Permiso por Adopción	16 semanas por acogimiento temporal o permanente.			
Muerte, enfermedad grave accidente grave.	Dentro del primer grado de consanguinidad: 3 días en la misma localidad, y 05 días en distinta localidad de residencia			
Guarda legal por enfermedad grave de familiar directo	Reducción de la jornada hasta la mitad, por el plazo de un mes			
Excedencias o permiso parental	Por un máximo de 03 años para el cuidado del hijo (a) biológico Si ambos padres trabajan solo uno podrá ejercerlo			

Nota general. datos tomados de la Legislación Española.

Nota Específica. Elaboración propia

2.3.2. Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador menciona que: todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Se promoverá la maternidad y paternidad responsable; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.



La corresponsabilidad parental determina que tanto el Estado y la sociedad son corresponsables en los diferentes ámbitos de su accionar, los progenitores, del mismo modo, tiene la responsabilidad primigenia, directa e ineludible de la sobrevivencia de los menores de edad. Es decir los dos por igual deben asumir esta tarea por el solo hecho de existir un hijo en común, no importa si es biológico o doctrinariamente hablando adoptivo, los progenitores responden por su sustento material y moral. Alban F. citado en Cáceres, M. (2018)

Las licencias laborales estaban basadas en la Ley orgánica del derecho al cuidado humano, se aprobó el 02 de marzo del 2023 modifico el Código de Trabajo de Ecuador respecto del permiso por maternidad, paternidad, lactancia y adopción.

Tabla 5

Licencias y permisos laborales dirigidos a la corresponsabilidad familiar en Ecuador.

	Parto natural o Cesárea	Parto múltiple	Cuidados especiales	Enfermedad degenerativa termina irreversible o discapacidad severa	En caso de muerte materna o paterna
Maternidad	12 semanas	+ 10 días	Hace uso de la licencia por paternidad
Paternidad	15 días + 05 días en caso de cesarea	+ 05 días	25 días	Papá, hace uso de la licencia por maternidad.
Permiso por lactancia	2 horas	Hasta que el hijo cumpla 15 meses de edad
Permiso por Adopción	30 días es ejercido por ambos padres		
Por hospitalización de hijos	Plazo máximo de 25 días continuada o alterna		
Por cuidado de los hijos	Concluida la licencia por maternidad y paternidad, se otorga un plazo de 12 meses adicionales dentro del primer año de vida del recién nacido, se aplica también a los padres adoptivos				
Por calamidad doméstica: fallacimient o, accidente o enfermedad grave	08 días para el cónyuge o conviviente				

Nota: datos tomados de la legislación Ecuatoriana

2.3.3. Chile

La familia es el núcleo fundamental de la sociedad, en la Constitución Chilena del año 2023 el art. 19 protege la vida del que esta por nacer. Los padres tiene el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos, corresponde al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.

Tabla 6

Marco normativo de la corresponsabilidad familiar en Chile

El código del trabajo	Art. 295 descanso de maternidad, artículo 195 , inciso 2 otorga al Padre el permiso en caso de nacimiento de un hijo, excluye el descanso semanal
Ley 19.620	ley de Adopción cinco días otorga al trabajador
Ley N° 20.545 permiso posnatal parental	modifica las normas sobre protección a la maternidad para un mejor desarrollo del infante. Pueden acceder trabajadores dependientes, trabajadoras que coticen de forma independiente o modalidad honorarios, trabajadoras temporeros por obras servicio o faena
Ley 20.680 modificación al código civil chilena	permiso para el cuidado de hija o hijo mayor de un año y menor de 18 años afectado por accidente grave enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte art 375, 376. pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal y los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. art 199 permiso por hijo menor de un año gravemente enfermo sumado al D.S. N° 3 de 1984 las licencias por enfermedad de niño/a menor de un año se autorizaran por periodos de hasta 7 días corridos, prorrogables por iguales lapsos por un total de 30 días 20. 680
Código civil chileno principio de corresponsabilidad	artículo 244 tocar de consuno a los padres, o al Padre o Madre sobreviviente, el cuidado personal de sus hijos ésta se basará en el, ambos Padres iban juntos o separado participarán en la crianza y educación de sus siglas art 222, y 223, y 228.

Nota General: datos tomados de la legislación en Chile

Nota Especifica. Elaboracion propia,

Corresponsabilidad parental

Lathrop F. & Lehman R, (2018) menciona que la Corresponsabilidad Parental es: el reparto equitativo de los derechos y deberes que los progenitores deben ejercer frente a sus hijos se consagra, distribuyendo entre ambos progenitores, en forma equitativa los derechos y deberes que tienen respecto de los hijos considerando en todo momento el interés superior del niño.

Tabla 7

Licencias y permisos laborales de corresponsabilidad familiar en Chile

	Parto natural o Cesárea	Parto múltiple	Cuidados especiales
Descanso de Maternidad	6 semanas antes del parto 12 semanas después del parto	+ 7 días por cada niño	
Paternidad	05 días		
Permiso postnatal	Modalidades: 24 semanas de descanso completo 12 semanas de descanso completo y 18 semanas de media jornada 12 semanas y 6 semanas para el padre En caso de adopción 12 en semanas		
Accidente grave, enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte	Si el hijo es mayor de 1 año y menor de 18 años ambos padres tendrán derecho a un permiso para ausentarse por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año		
Permiso por hijo menor de un año gravemente enfermo	El periodo se determina por el médico		
Lactancia	1 hora durante 2 años		

Nota. Elaboración Propia

2.3.4. Uruguay

En la Constitución de la República del Oriente del Uruguay, en el art 41 señala el cuidado y educación de los hijos es responsabilidad de la madre y del padre, reconociendo además que no se trata solo de un deber sino también de un derecho de padres

La titularidad del derecho de cuidado la tienen ahora los hombres y mujeres, se presenta como un derecho de ciudadanía y se postula universalizar la responsabilidad y los recursos para los cuidados se trata de dos derechos fundamentales: a cuidar y a ser cuidados. El Estado debe garantizar este derecho al cuidado, diseñando políticas públicas que posibiliten la conciliación del trabajo y la vida familiar proveyendo servicios de cuidados.

En el enfoque actual de la cuestión, se entiende que la seguridad social debe hacerse cargo de los subsidios por cuidados. Con ello se trata de facilitar los cambios en los modelos de hombres y mujeres que trabajar, por ejemplo, las licencias por paternidad y parentales pueden tener mayor extensión si no están a cargo del empleador sino que dicha solución se apoya en la idea de que los cuidados también son responsabilidad de la sociedad.

Tabla 8

Licencia por maternidad, paternidad, adopción en el sector privado de Uruguay

Sector privado Ley 19.161 del 01/11/2013			
Tipos de licencias	Duración	titularidad	Características.
Licencia por maternidad	14 semanas o 98 días - 6 semanas previo al parto - 8 semanas después del parto.	Trabajadoras dependientes Trabajadoras dependientes (actividades desarrolladas amparadas por el	Para hacer uso de este derecho debe comunicar al empleador la fecha probable del parto, con un mínimo de 02
Licencia por paternidad regida antes por ley 18.345 (11/09/2008)	concedía 3 días , a partir del 01 de enero de 2015 a un máximo de 07 días, a partir del 01 de enero de 2016 se extiende hasta 10 días, máximo 13 días	Banco de Previsión Social Titulares de empresas monotributistas. Trabajadoras despedidas si quedaras gravidas durante el amparo al subsidio de	semanas antes.
Licencia Parental o licencia para los cuidados del recién nacido. Subsidio parental para el cuidado del recién nacido.	Reducción de jornada : no puede exceder la mitad del horario habitual, ni puede superar las cuatro horas diarias. Plazo: hasta los 06 meses a partir	desempleo	Titulares ambos padres No se podrá desempeñar actividad remunerada durante la hora de ausencia de cuidados



del 01 de enero
de 2016

Nota: tipos de licencias en el sector privado

La redistribución de las responsabilidades familiares comprenden a los hombres a las mujeres y a la sociedad completa. Se considera que el cuidado es responsabilidad pública y que desde el Estado deben partir de políticas de conciliación y corresponsabilidad por ejemplo, diseñando estímulos para la utilización de los permisos parentales por los hombres.

Tabla 9

Licencia por maternidad, paternidad, adopción en el sector público de Uruguay

Sector público Ley 19.121			
Licencias	Plazo	Alcance	Características
Maternidad	7 días antes del parto 12 semanas después del parto	Trabajadoras de la actividad pública	
Nacimientos múltiples	Puede adelantarse 6 semanas antes		
Pretérminos o Discapacidad	Se amplía a 18 semanas		
Lactancia	Reducción de jornada: por 09 meses Plazo: hasta los 06 meses de edad del niño En jornada completa: Fracción de 30 minutos al día.		
Adopción para la actividad pública y privada	6 semanas continuas Reducción de jornada durante 06 meses,		Solo puede ser usada por uno de los padres a partir de que el niño se integra a la familia,
Por paternidad	10 días	Trabajadores de la Administración Central	

Adopción 17.292 y 18.436	6 semanas continuas y una reduccio de jornada hasta 6 meses	Trabajadores del sector publico y privado	Puede ser usado por uno de los padres, al otro le corresponde 10 días hábiles
---------------------------------	---	---	---

Nota: licencias laborales en el sector público Uruguay.

2.3.5. Mexico

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 69 incisos 1, 4 y 5 tacitamente expresa: la protección de los derechos de los integrantes del grupo familiar, y la corresponsabilidad de la madre y el padre respecto de sus derechos y obligaciones hacia sus hijos.

Asimismo, reconoce que el varón y la mujer son iguales ante la ley, esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Tabla 10

Legislación Mexicana sobre licencias laborales

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos	art. 123 del trabajo y la Prevision social s;descanso de seis semanas lactancia dos resposos extraordinarios por dia de media hora cada uno, guaderias o jardines infantiles
Ley Federal del Trabajo	Disfrutaran de un decanso de 6 meses anteriores y 6 posteriores, en caso de imposibilidad para trabajar se progorran el plazo. Art 132 permiso por paternidad
ley general de salud articulo 3°	ley para la proteccion de los derechos de niñas , niñas, niños y adolescentes art 20 las madres tienen derecho a recibir atención médica y nutriciaonal

Nota. Elaboracion propia



Tabla 11

Licencias elaborale sn los Estados Unidos Mexicanos

Licencia	Ley Federal del Trabajo
Por maternidad	12 semanas
Adopción	6 semanas
Lactancia	1 hora por seis meses
Paternidad	05 dias y en caso de adopción 05 dias

Nota: Elaboracion Propia

En los Estados Unidos Mexicanos se esta realizando propuestas de modificación en beneficio de los menores de edad, la ampliación del plazo por maternidad, paternidad y adopción aun esta en debate se puede observar que en la actualidad no se toma en cuenta las responsabilidades familiares como parte del trabajador sino sobre tdo por salud del recién nacido y las características biológicas de la mujer.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACION

Es el plan o estrategia concebida para obtener información que se desea (Hernández,R., Fernandez, C., Baptista, P., (2014).

En la presente investigación el diseño es jurídico social pues no solo se evidencia contenido de carácter dogmático sino también contenido contextual, para denotar si en el marco de las recomendaciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Pacto Internacional de Derechos Económicos sociales culturales, Convención sobre los Derechos del Niño se regula en el ordenamiento jurídico peruano y comparado sobre corresponsabilidad familiar.

3.2. EL TIPO DE INVESTIGACION.

La presente investigacion tiene un enfoque cualitativo que se fundamenta en estudios descriptivos, interpretativos, se utilizan para analizar una realidad social al amparo de un enfoque subjetivo, con el propósito de explorar, entender, interpretar y describir el comportamiento de la realidad en estudio no necesariamente para comprobarla, Muñoz, C. (2011)

En la presente investigación sigue el enfoque cualitativo dado que los ejes de investigación se someten al análisis e interpretación desde una perspectiva teórica (doctrina) y normativa del tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar en el Perú y en la legislación comparada; se describe la unidad de análisis: el tratamiento legal en la constitución peruana y en otras legislaciones, ya sea mediante normas laborales, tanto en el Perú y en otros países dirigidas a fortalecer la corresponsabilidad familiar por ambos



padres como las licencias de paternidad, maternidad, lactancia, adopciones, derecho de cuidado, guarda y custodia.

3.3. EL MÉTODO

Para el estudio de la información que se recopiló, se empleó el método analítico - descriptivo, para obtener respuestas es necesario analizar el contenido de ordenamiento jurídico sobre el derecho a tener una familia y el Derecho al trabajo que es necesario para el sostenimiento de la familia, el método descriptivo es un punto de referencia necesario para comprender el estado actual de la problemática que se investigó, es un acercamiento preliminar para entender el problema de investigación de la corresponsabilidad familiar en el ordenamiento jurídico peruano y el ordenamiento jurídico comparado.

Asimismo, el método dogmático que nos servirá para estudiar el contenido de la regulación sobre la corresponsabilidad familiar en la Constitución peruana y normas laborales que componen el objeto de investigación, a través de la revisión de doctrina , normas.

3.4. LA TECNICAS

Para la recolección de la información se realizó:

Análisis documental de textos bibliográficos, artículos, investigaciones, marco normativo para conocer el contenido de la corresponsabilidad familiar e identificar vacíos o defectos.

Análisis de caso: Se realizó el análisis de una entrevista laboral para acceder a un **puesto** de trabajo de asistente administrativo en el distrito fiscal de Pedregal correspondiente al departamento de Arequipa, para conocer si lo dispuesto en el art. 4 de la C.P.P sobre la protección hacia la familia, art. 6 de la C.P.P. sobre paternidad y maternidad responsable y el art. 24 de la C.P.P derecho de los trabajadores, asimismo el



art 26 de la C.P.P sobre igualdad de oportunidades sin discriminación concordante con el art. 2 inciso 2 de la C.P.P sobre igualdad ante la ley se aplica correctamente en el acceso al trabajo o se vulnera los derechos de las mujeres por tener responsabilidades familiares.

Técnicas del fichaje: Consiste en registrar consignar información significativa y de interés para el investigador por escrito en tarjetas de diferentes tamaños llamados ficha. Carrasco, S. (2017).

Las fuentes de recopilación de información han sido: libros virtuales, revistas virtuales, boletines del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, paginas web de la Organización Internacional del Trabajo, pagina Web de Estadísticas oficiales de los países que se tomo en cuenta para hacer el análisis del derecho comparado de los países en tal sentido: se empleo fichas bibliográficas, textuales, de resumen, para acopiar y almacenar la información necesaria para investigar los conceptos de: corresponsabilidad familiar, los cuidados, la maternidad, paternidad.

Entrevista : se empleó la entrevista a dos especialistas en derecho de familia para conocer los puntos de vista sobre la normativa familiar dirigida a los trabajadores con responsabilidades familiares.

El entrevistado revela su personalidad, experiencia, grado de conocimiento y su punto de vista sobre la temática con sus propias palabras. Aranzamendi, L. (2013)

3.4. INSTRUMENTOS

Son medios auxiliares utilizados para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas, tenemos:

Ficha de registro bibliográfico consiste en la recolección de información bibliográfica que nos ayuda a sustentar el marco teórico respecto de la corresponsabilidad



familiar, las licencias parentales: licencias de maternidad, paternidad, adopciones y el derecho a lactarios.

Fichas de resumen se recurrió a las fichas para constar el modo y manera en que está regulado las corresponsabilidades familiares en el ordenamiento jurídico peruano y comparado.

Guía de entrevista semiestructurada. se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información en la presente investigación se hará uso de dicho instrumento para recolectar la opinión de los expertos en familia y laboral.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el desarrollo de este capítulo se tomo entrevista a una persona con experticia. Para salvaguardar su derecho a la intimidad se les denominara entrevistados 1 y 2.

4.1. ANALIZAR CUAL ES TRATAMIENTO LEGAL DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR EN LA CONSTITUCION PERUANA

La Constitución Política del Perú protege a la familia en el art. 4 y el art. 6 que puntualiza la Política Nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsable. (...) *es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos*. Por otro lado también es el derecho que tienen los niños de vivir en una familia.

La corresponsabilidad familiar tiene lugar en la familia implica el cumplimiento de responsabilidades familiares que son el cuidado de menores y las tareas del hogar, por parte de ambos padres amparado en el principio de solidaridad social.

Al respecto Plácido, V. (2008) señala: todo el sistema jurídico de protección internacional de los derechos del niño descansa sobre el principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño y que incumbirá a los padres o en su caso a los representantes legales, la responsabilidad primordial de la crianza y desarrollo del niño.

Respecto a este objetivo el entrevistado 1 menciona:

El Estado está obligado con las responsabilidades familiares, la Constitución establece un mandato concreto: El principio de protección a la familia vía interpretación hay una direccionalidad del principio que vincula al Estado y la sociedad y a los empleadores.



La vinculación es permanente dentro de las obligaciones familiares a quienes se obliga a una familia esta la crianza el sostenimiento la educación y la satisfacción de todas las necesidades.

El entrevistado 2 nos dice: si bien tenemos el art 4 que protege a la familia la Constitución Política del Perú no protege ni promociona la corresponsabilidad familiar como tal. el Estado debe brindar condiciones para que los padres puedan cumplir con sus deberes, no solo proteger sino hacer viable las herramientas para armonizar familia y trabajo.

Discusión de resultado:

Ahora bien, ¿Sobre quién recae la mayor parte de estas responsabilidades de cumplimiento de responsabilidades sobre tareas del hogar y cuidado, crianza de menores?

Al respecto Jelin, E. (2010) nos dice: aún en el mundo público de las políticas sociales, estos temas tareas del hogar y crianza de los hijos son identificados con la labor de mujeres, sea de funcionarias, primera damas o de alguna otra figura maternal, se trata entonces de reconocer en la familia también hay hombres y no solamente como proveedores económicos; hombres y mujeres tienen distintos lugares y roles diferenciados que están en proceso de transformación; mujeres que salen a trabajar o que son jefas de hogar.

Para responder esta interrogante nos remitimos a los resultados de la Encuesta Nacional del uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística e informática INEI, (2010) en promedio, las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico.

Los hombres dedican 15 horas con 54 minutos a la semana a actividades no remuneradas.



Las mujeres destinan 39 horas con 28 minutos a actividades no remuneradas; es decir, 23 horas con 34 minutos más que los hombres.

Respecto al trabajo remunerado para el mercado un promedio semanal los varones ocupan un promedio de 50 horas con 38 minutos, mientras que las mujeres le dedican 36 horas con 25 minutos.

En una semana trabajan 14 horas con 13 minutos más que las mujeres en el mercado, mientras que las mujeres trabajan 23 horas con 35 minutos más que los hombres en la actividad doméstica, trabajo por el que no reciben pago alguno.

Esto afecta el bienestar de las mujeres, no sólo depende de sus ingresos o consumo, sino de su libertad sustantiva para usar su tiempo en descanso, ocio o incluso en dormir con lo cual, la mujer vive y trabaja en un estado de “pobreza de tiempo”, ya que además de asumir sus labores a través de trabajo presencial en las actividades expresamente permitidas, debe hacerse cargo de las actividades de la casa, cuidado de otros, etc.

Las actividades de cuidado tienen efectos dramáticos para las mujeres nos muestra como las tareas de cuidado a bebés, niños/as adolescentes modifican la vida de las mujeres más jóvenes, ya que en los rangos de edad de 20 a 29 años y de 30 a 39 años se concentra esta carga de trabajo en ambos casos, las mujeres casi triplican el tiempo que los hombres dedican a esta actividad en los mismos rangos de edad.

Este hecho impactará en la vida de los trabajadores y trabajadoras, y consecuentemente en su conducta y productividad.

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2010 (INEI, 2010). las trabajadoras sin distinción del régimen laboral al que pertenecen destinan aprox 40 horas a la semana a estos quehaceres mientras que los hombres solo 16 horas en tareas de



cuidado de personas dependientes y cuidado de bebés niños o niñas o adolescentes dedican 6 horas más que los varones esto repercute en el tiempo que las mujeres pueden destinar al espacio público es decir el trabajo.

Ahora veamos el derecho al trabajo:

Esta protegido en el art. 24 de la C.P.P. su naturaleza se sustenta en que todos tenemos derecho acceder al trabajo; sin embargo, los empleadores buscan en el potencial humano cierto modelo de trabajador que cumpla con extensas jornadas laborales contratar a una mujer en edad reproductiva supone costos es decir las licencias laborales que están más dirigidas a la madre trabajadora son contraproducentes.

El entrevistado 2 respecto al trabajo nos dice:

Es el sustento para la manutención de la familia y la familia es el refugio del trabajador sea varón o mujer. la madre trabajadora se enfrenta a la dificultad porque tienen que compartir dos roles, trabajo y atención y a los hijos por ello es necesario que se haga efectivo la igualdad de oportunidades en el trabajo mediante las licencias laborales que más hacen uso las trabajadoras por el patrón cultural que predomina nuestra sociedad.

En este seno la construcción jurídica común del Derecho del Trabajo que gira en torno al modelo de empleo masculino ha calado a tal extremo frente a un ambiente discriminatorio que se encuentra tan extendido en las prácticas, políticas y reglas sociales institucionales que resulta invisible, dificultando que se puede reaccionar ante ellas.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres ha sido reconocido hace muchos años en el ámbito laboral también la igualdad de oportunidades la doctrina es amplia al



respecto pero no en el marco de una división social del trabajo, que en muchos lugares permanecen sin ser cuestionada. Caman, et. alt. (2018).

La igualdad en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral en puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2° de la C.P.P. el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Dicho precepto, aplicado al ámbito laboral, hace inconstitucional todo tipo de discriminación: en el acceso a un puesto de trabajo, en remuneraciones, en ascensos, en condiciones de trabajo.

El derecho a la igualdad tiene una dimensión relacional, pues las afectaciones al mandato de no discriminación o al principio de igualdad se presentan en el ejercicio de otros derechos fundamentales como el acceso en el empleo, el derecho a no ser despedidos por motivos discriminatorios – embarazo, opciones ideológicas o políticas- en la provisión de seguros de salud.

Rodriguez P y Mejia F. citado en Arévalo, J. (2016) la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes:

Por acción directa: conducta del empleador forja una distinción en un razón inconstitucional derivada de la opción política o sexual del postulante, en esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguible se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad.

Por acción indirecta: la conducta del empleador se forja en una antojadisa y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores. Por ejemplo de las reglas de evaluación laboral sobre la base de exigencia de conocimientos no vinculados con la actividad laboral de o de los trabajadores:



- Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo.
- Acto de diferenciación arbitraria durante la relacional laboral

Para este punto de trabajo realizaremos una análisis de caso respecto al acceso al trabajo y la discriminación que realiza el que toma la entrevista , realza en la postulante la familia y sus hijos .

Entrevista Virtual

*La entrevista se desarrolló el 18 de octubre de 2021. La Comisión Evaluadora estuvo integrada por el presidente de la Junta de Fiscales Superiores de Arequipa, el doctor **Santiago Irigoyen Díaz**; el gerente administrativo de la Unidad Ejecutora 003 Arequipa, el licenciado **Rennier Moreno Arias**; y la representante de Oficina General de Potencial Humano, la magíster en gerencia social **Carla Acosta Navarro**.*

*La postulante: **Jeny Lavado Santiago**, residente en la ciudad de Huánuco y madre de dos hijas, postulaba a una plaza en el distrito de Pedregal de la ciudad de Arequipa.*

El doctor Santiago Irigoyen Díaz, antes de hacerle preguntas de conocimiento a la postulante, se refirió a su carga familiar.

***Fiscal:** Le he escuchado que tiene dos hijos. ¿Mayores?*

***Postulante:** Una mayor y una menor, pero la mayor está con estudios superiores, doctor.*

***Fiscal:** ¿La menor cuántos años tiene?*



Postulante: *Un año y medio, doctor. Después de 18 años he tenido a mi segunda hijita.*

Fiscal: *Un año y medio. ¿Está viviendo en Huánuco?*

Postulante: *Sí, doctor.*

Fiscal: *¿Sabe qué significa trabajar en Pedregal? ¿Conoce usted Pedregal?*

¿Ha escuchado dónde queda?

Postulante: *Doctor, siendo sincera no conozco Arequipa. Si me dan la oportunidad sería la primera vez que llegaría a la ciudad de Arequipa y conocer la localidad de Pedregal [ininteligible]. He estado averiguando que queda a una hora y media de Arequipa.*

Fiscal: *¿Usted tiene esposo?*

Postulante: *Sí, doctor. Sí tengo esposo.*

Fiscal: *¿Dónde trabaja?*

Postulante: *Él trabaja en el Poder Judicial de Huánuco, doctor.*

Fiscal: *Significaría que la Fiscalía, de venir usted aquí, estaría desarticulando la unida familiar. ¿Es correcto?*

Postulante: *Sí, doctor. Pero quiero explicarle también que la familia no es un obstáculo para que uno como mujer y como profesional me pueda superar. No necesariamente en mi ciudad natal donde me encuentro con la familia me puedo quedar acá estancada, sino yo quiero seguir superándome, doctor. Y si el destino me dice irme por Arequipa yo me voy, doctor. Para mí no es impedimento.*



Fiscal: *¿Cuánto tiempo estaría dispuesta a venir a Arequipa? ¿Por cuánto tiempo?*

Postulante: *El concurso es nombramiento, doctor. Para mi no es impedimento.*

Fiscal: *Una pregunta, ¿qué haría con su hijita? [ininteligible], ¿dónde deja a su hija de venir?*

Postulante: *¿Doctor?*

Fiscal: *¿Dónde la deja?*

Postulante: *Doctor, como ahorita no estoy trabajando, doctor, está conmigo al cuidado de mi persona. Pero ya sería cuestión de acomodarme, doctor, y contratar una persona para que me la cuide en la ciudad que voy a ir a trabajar*

Fiscal: *¿Usted sabe que acá en Arequipa, la Fiscalía donde usted pretende entrar hay elevada la carga que le va a demandar mucho tiempo de compromiso con la institución?, ¿sabe usted eso?*

Postulante: *Doctor, en cualquier lugar todo es elevada carga. En la misma ciudad de Huánuco también. Como se dice, cuando hay un compromiso y una vocación de servicio uno asume, doctor, con voluntad y ese amor que uno tiene por servir a la institución. Ahora, la familia tampoco es impedimento o mi hijita para yo poder ejercer mi profesión y también atenderla a mi pequeña.*

Fiscal: *¿Usted ha escuchado sobre el principio del interés superior del niño?*

Postulante: *Sí, doctor.*

Fiscal: *¿Qué significa?*



Postulante: Significa que no debemos descuidarnos en la atención del menor, su alimentación, vivienda, el afecto y el cuidado que uno tiene hacia el menor.

Fiscal: Usted lo ha dicho, usted lo ha dicho.

Postulante: Doctor, disculpe, como le digo, si fuera así la idea de que no podríamos trabajar las mujeres por el hecho de tener un hijo, doctor, qué sería de la situación de nosotras. Uno más bien con más gusto quiere superarse por los hijos y más bien no quedarme estancada, sino que quiero superarme por ellos y ser un ejemplo... (Legis Pasión por el Derecho, 2021)

Análisis del caso:

Las dificultades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral son reflejo de concepciones tradicionales, y dada su sistematicidad, no cuestionadas, imperantes en la sociedad y que la discriminación en este caso es una construcción social por diferencias biológicas.

A pesar de la existencia de normas que protegen a la madre trabajadora, como la igualdad de oportunidades sin discriminación, de igualdad ante la ley: nadie debe ser discriminado por ningún motivo, aquí se observa un caso que se dio en una entrevista virtual en el que se da la discriminación indirecta por motivo de tener un hijo menor de edad que implica que la mujer es la que debe encargarse de realizar las responsabilidades familiares es un claro ejemplo donde buscan “el modelo ideal de trabajador” basado en los estereotipos de género la división sexual del trabajo, la asignación de roles dentro de la familia.

Mediante la ley 26772, modificada por la ley 27270, se regulan los actos de discriminación, tanto en el acceso como en el trato dentro de una relación



laboral en este contexto, se proscribe la utilización de criterios de selección que carezcan de una justificación objetiva y razonable: la adhesión a criterios de selección simultáneamente distintos, cuando las situaciones de postulación son idénticas; amén de tratos diferenciados basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, etc.

Como señala: Marcenaro, et. alt. (2009), cuando por hace mas de 20 años acotaba que con el argumento de proteger a la mujer se crean discriminaciones que aparentemente la favorecen pero realmente la perjudican por cuanto el empleador al opte de elegir a su personal prefiere a los varones.

Rodriguez y Bravo , en Molero, M. (2009) la indiferencia sistemática sobre la compatibilidad entre familia y trabajo indica la no toma en cuenta por la sociedad y por las organizaciones productivas de la existencia de un obstáculo real para el acceso de la mujer en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo. Esta indiferencia es un contrasentido cuando estamos frente a un Estado Social y Democrático de derecho propulsor a mentar retóricamente de la igualdad, medidas de conciliación de vida trabajo que avancen en esta corresponsabilidad familiar.

En la realidad a pesar que la mujer como bien es sabido se ha incorporado al mundo laboral persiste los patrones y prácticas culturales, se asigna tareas de acuerdo al sexo, construyendo así una división sexual del trabajo, a las mujeres quedan con la responsabilidad de la organización de hogar y del cuidado de los hijos además de las labores domésticas se mantiene el rol de proveedor al varón, dicha división sexual del trabajo organiza a la familia y determina un tipo de relación entre sus miembros que generan desigualdad en perjuicio de las mujeres, pues son ellas quienes tendrán muchas dificultades de insertarse en la esfera



publica: mercado labores, ascender en un puesto de trabajo (Tribunal Constitucional, 2021)

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. (Tribunal Constitucional, 2011). No debemos confundir el término basado en las calificaciones, que nada tiene que ver con la condición social, sexo, edad, etc. sin embargo, en la entrevista a calificación no se está haciendo de manera objetiva sino totalmente subjetiva.

Basada en una igualdad material reclamada en el art. 23 de la C.P.P. señala el Trabajo es objeto de atención prioritaria y protege especialmente a la madre que trabaja (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del Trabajador, este último término es neutro sin distinguir si es varón o mujer

En este marco vemos que estas concepciones y patrones culturales hacen insuficientes las declaraciones de igualdad formal, pues la realidad no opera en términos de dicha igualdad, así el comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer recomendó al Estado peruano la adopción de medidas que garanticen las responsabilidades familiares compartidas entre varones y mujeres. (ONU, 1979)

4.1.1. La corresponsabilidad familiar como políticas del Estado Peruano

EL Estado protege a la familia mediante normas, y por otro lado mediante políticas canalizadas a través de los Ministerios al respecto el entrevistado nos indica que.



“La corresponsabilidad familiar tiene cabida en el art. 4, art. 6 de nuestra Constitución bajo el principio de Protección a la familia, su desarrollo es promover su integración lo que el Estado a través de políticas públicas promueve, protege, canaliza a través del poder ejecutivo políticas públicas programas de orientación destinados a mantener la familia se pueda consolidar. La patología social al Estado no le satisface no le conviene familias desintegradas disfuncionales tanto para el propio familiar como también a los hijos y la sociedad en general. El Estado asume esa responsabilidad habrá que evaluar si lo hace bien o no.”

Efectivamente en el año 2004 se implementó el Plan Nacional de Apoyo a la familia que sentó las bases para la consolidación de las políticas nacionales de las familias mediante la ley 28542 denominado ley de fortalecimiento de la familia.

A continuación veremos en la Tabla N° 12 como se ha ido implementado estas políticas, para la población en general que tenga hijos menores a su cargo.

Tabla 12
Políticas Públicas en el Perú dirigidas a la corresponsabilidad familiar

POLITICAS	CONTENIDO	RESULTADOS
Ley 28542 de fortalecimiento de la familia	En el art 1 inciso c) y n) del artículo 2 promocionará las responsabilidades familiares compartidas entre el padre y la madre y promoverá el establecimiento de servicios de cuidado infantil en los centros laborales públicos y privados	Cunas guarderías: en 1902 Se funda la primera cuna infantil privada “los naranjos” para atender a los hijos de las madres obreras en los barrios altos, el objetivo no era el infante. el sector público
Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias.	de Lineamiento 3 <ul style="list-style-type: none"> • Reducir la desigualdad de Género en el ejercicio de las responsabilidades familiares compartidas • Las áreas de RRHH de y entidades públicas y privadas promueven responsabilidades familiares, compartidas dirigidas a su personal. • El estado involucrado a los varones a las actividades del cuidado de hogar. 	
Ley de población, decreto legislativo 346	Nacional Garantizar los derechos de la persona humana: a formar su familia y al respeto de su intimidad, al trabajo y la seguridad social para alcanzar un nivel de vida que le permita asegurar su bienestar y el de su familia, a la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna.	A iniciativa de Caritas en el año 1968 se crearon los “wawa wasi wawa uta” (casa de niños) como alternativa a la condición de pobreza y la necesidad de la madre que salga a trabajar dirigido a niños menores de 05 años; pertenecía al Ministerio de la Mujer. En 2011 se transfirió al Ministerio de Desarrollo e Inclusion Social MIDIS. En 2021 se convierte en el Programa Nacional Cuna Mas: dirigido a la población mas pobre brinda atención integral a niños menores de 03 años y madres gestante de zonas urbanas y rurales
	crianza por ambos: como responsabilidad tanto del varon como de la mujer, sobre el trato igualitario de ambos	- Cuidado diurno: las madres trabajan - Servicio de acompañamiento familiar: dirigido a la zona rural
	El Estado fomenta la generación de servicios públicos y privados en atención a los menores en situación de abandono y orfandad como complemento de la adopción y custodia.	
	Fomenta la generación de servicios de casa, escuelas, guarderías y comedores infantiles, como medida de apoyo a las parejas de bajos ingresos en particular a las madres solteras y abandonadas.	



4.2. DETERMINAR SI LAS LICENCIAS LABORALES FOMENTAN LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

El entrevistado 1 menciona que: “El trabajo es el instrumento para lograr juntar los recursos económicos es un elemento educativo incorpora valores, ciclos de vida aprendizaje; trabajan para el sostenimiento de la familia el trabajo incorpora el aprendizaje.”

El entrevistado 2 nos señala: las licencias laborales protege a la familia por cuanto el trabajador esos días puede estar con sus seres queridos, la normal cumple el derecho a la igualdad. sin embargo la licencia por maternidad por su carácter biológico la lleva la madre porque eso es natural. además que el derecho de cuidado puede permitir que los padres cumplan sus responsabilidades vemos casos que incluso no pasa alimentos. la madre Trabajadores se enfrenta a llevar doble carga laboral cuando tiene hijos muy pequeños.

Discusión de resultado:

Licencia por maternidad

Las mujeres al irse insertando progresivamente al mundo laboral con los cambios económicos, sociales, políticos, aparece un nuevo modelo sin alterar el status quo domestico una suerte de protección de derechos que aparentemente facilitaba cumplir su doble condición de trabajadora y madre, no había igualdad entre mujeres y hombres: los hombres permanecen en el ámbito laboral sin asumir un papel mas activo en el cuidado de los hijos, en las responsabilidades familiares, en las labores domésticas.

Respecto a la madre trabajadora la protección que brinda el C.P.P. es de carácter tuitivo se basa en el aspecto biológico de la “mujer”, asimismo; protege



un derecho fundamental que trae consigo: el derecho a la vida puntualizado en el artículo 2 inciso 1 de la C.P.P. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

En la exposición de motivos de la ley 26644 publicada el (27/06/1996) sobre el descanso pre-natal y post-natal se menciona: “la mujer hoy en día cumple un papel primordial en la sociedad su rol como madre y profesional en el ejercicio de su maternidad, requiere una adecuada protección para garantizar *la armonización de las responsabilidades familiares y laborales*, las cuales ejercidas en forma conjunta implican un desgaste físico y mental”

Las primeras medidas protectoras fueron la licencia de maternidad sustentado en el carácter biológico de la mujer protección de la salud de la trabajadora embarazada, del gestante y del lactante. Molero, et. alt. (2009)

Marcenaro, et. alt. (2009) “el ámbito protector al cual es necesario remitirse en caso de la trabajadora mujer, es aquel relativo a su condición de madre y en cuanto deriven del alumbramiento y crianza de los hijos. Estas circunstancias diferenciales justifican los derechos especiales tales como: la necesidad del descanso obligatorio con motivo de la maternidad y la protección frente a la posibilidad de despido en razón de dicha circunstancia y los permisos por lactancia.

Licencia por paternidad

Tiene la finalidad de promover la y fortalecer el desarrollo de la familia a pesar que resulta insuficiente en el intento de armonizar la vida laboral y familiar de los varones que trabajan, la paternidad es equivalente a la maternidad, teniendo



que en cuenta los derechos que fluyen para ambos cuando acontece el nacimiento de un hijo.

Respecto de las licencias laborales el entrevistado 1 nos puntualiza:

Al varón se le debilita el vínculo socioafectivo, Creo debe ser extensivo ya no estamos en tiempos donde los roles son bien marcados donde la madre evocaba a la crianza de los hijos y labores de la casa, los roles en estos tiempos ha rebasado ahora son compartidos son similares sostenimiento del hogar, cuidado de los hijos algo que se descuida mucho la socioafectividad que esta dejada de lado la salud el desarrollo sano de los niños niñas debería ponerse bastante énfasis canalizar mediante momentos espacios donde compartir la madre por la inmediatez del rol que cumple significa al recién nacido leche cuidados se la ha brindado beneficios al varón debería brindársele para que acompañe a la madre esta convaleciente es necesario que asuma el rol que vea como se experimenta un recién nacido con todos los cuidados y riesgos que conlleva se reconozca espacios tener permisos licencias, tener efecto en los recién nacidos, si un varón asume la experiencia de un parto de cuan complicado eso sensibiliza es bueno es excesiva horas que destinamos al trabajo y pocas horas a la familia es necesario elemento socioemocional.

Discusión de resultados:

La licencia de paternidad no solo es una suspensión laboral remunerada sino tienen como finalidad fortalecer los vínculos paterno filial y el lazo socioafectivo, permite al trabajador la participación en las responsabilidades familiares y el desarrollo infantil. los padres que hacen uso de la licencia, tiene mas probabilidades de interactuar con su pequeño hijo (a). Ello tienen efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y el trabajo



Hombres reclaman su derecho a la paternidad constituyen desarrollos recientes, con efectos a la largo plazo, muy significativos solo tomando sistemáticamente las relaciones de género como eje de análisis es posible llegar a dilucidar estas transformaciones Jelin, E. (2010)

El dilema es el cuestionamiento de la autoridad paternal y la mayor demanda en la participación de la crianza de los hijos, la importancia de alargar la licencia por paternidad mediante la licencia parental desarrollada por la legislación española se vería reflejado en la sociedad sobre el cambio de percepción de los roles de los padres, alejando la imagen del padre proveedor de recursos que tiene que pasar una larga jornada trabajando fuera de hoy hogar y que le dedica muy poco tiempo a su familia debilitando esos lazos que se forman en los primeros años de vida.

Lactancia y lactarios

Las mujeres que están en el periodo de lactancia que laboran deben lidiar con varias funciones como las tareas de la casa, madre, trabajadora siendo una tarea difícil y estresante, ya que se encargan del menor hijo(a) (alimentación, salud y cuidado) el cuidado de su hogar y de las actividades que le designan en su trabajo la que debe cumplir en el tiempo asignado.

Esa misma situación obstaculiza el normal desarrollo de sus actividades diarias lo que conlleva a la discriminación en su centro de laborales, los empleadores piensan que no serán lo suficientemente responsables y eficientes ya que supuestamente carece de tiempo por tener una familia y eso hace que no le dan las mismas oportunidades que pueda ascender laboralmente pues es el sesgo de género y prefieren más al hombre que a la mujer, aun persiste el pensamiento que el hombre debe trabajar para la manutención del hogar, mientras que la mujer



debe dedicarse a cuidar la casa, atender al esposo, a cocinar, a limpiar, planchar y su hogar.

Por otro lado, la lactancia debería ser un derecho también del padre si bien este derecho corresponde al niño infante no se estaría vulnerando puesto que se alimenta de leche como sabemos por reglas de la experiencia no todas las madres amamantan a su hijos sino que lo hacen con productos que pueden suplir la falta de leche materna y lo que se busca también es el contacto madre hijo- pero si ello es así porque el padre no puede disfrutar también de este derecho o mejor dicho porque se deja que la pareja decida quien se encargara del tiempo de la lactancia- que en realidad es tiempo de protección o cuidado del menor Millares, D. (2013)

Al 2020, se han implementado un total de 1,929 lactarios a nivel nacional, producto de diversas estrategias empleadas por la Comisión Multisectorial de Lactarios, mediante acciones de difusión, asistencia técnica, visitas de seguimiento y monitoreo, entre otros.

Se muestra la distribución de los lactarios a nivel nacional, la zona costera contó con una mayor cantidad de lactarios implementados, como es el caso de Lima (1,230), Ica (113), Callao (112), Arequipa (83), La Libertad (72) y Piura (61); en la zona de la sierra sobresalen los departamentos de Cusco (33) y Junín (21). (MIMP, 2021)

En el año 2020, se implementaron un total de 407 lactarios en el sector público, de los cuales 353 cuentan con al menos una mujer con hijos/as en periodo de lactancia y 233 lactarios cuentan con al menos una usuaria, lo que significa que el 66.0% de lactarios se encuentran en funcionamiento. Asimismo, el 30.2% del total de mujeres con hijos/as en periodo de lactancia son beneficiarias del servicio.



Lactarios implementados en el 2020 en el sector público y privado: total 1929, 407 sector publico sector privado 1522

En el departamento Puno en Huancané 1 sector público en Puno 3 (2 en sector publico 1 en sector privado, en San Román 5 en total en sector publico 1 en sector privado 4)

4.3. COMPARAR EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA CORRESPONSABILIDAD EN OTRAS LEGISLACIONES

En efecto la ansiada conciliación entre el tiempo de trabajo y la vida familiar ha en especial por el impacto del estudio de genero en las dificultades de las mujeres en adecuar sus tiempos de vida con el trabajo dada la poca participación masculina en las labores familiares.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la maternidad sigue penalizando a las mujeres en el trabajo, tanto a nivel de acceso al empleo como salarial, porque la presión social obliga a las mujeres "a ser las principales cuidadoras".

Veamos en la Tabla N° 13 sobre los distintos plazos que se otorga y a quienes va dirigido, a quienes protege la norma

Tabla 13

Licencias dirigidas hacia los trabajadores con responsabilidad familiares en España, Perú, Ecuador, Uruguay, Mexico y Chile

Licencias	Perú	España	Ecuador	Uruguay	México	Chile
Maternidad				Sector Privado	Sector público	
Parto natural, cesárea	98 días	16 semanas	12 semanas	14 semanas 06 previo al parto 08 despues del parto	7 dias antes del parto 12 semanas despues del parto	12 semanas 18 semanas
Parto múltiple o prematuro	Más 30 días	+ 1 semana	+ 10 días	-----	Max total a 18 semanas	-----
Enfermedad congénita o discapacidad severa	-----	+ 2 semanas	-----	-----	-----	-----
Uso de vacaciones	Sí	-----	-----	-----	-----	-----
Paternidad						
Nacimiento del hijo	10 días	16 semanas	15 días	10 días	05 días	05 días
Parto múltiple prematuro	20 días	20 días calendario	+ 5 días por cesarea	Max 13 días	-----	-----
Enfermedad congénita o discapacidad severa	30 días	-----	-----	-----	-----	-----
En caso de muerte materna	Lo que resta	-----	Hace uso el restante	-----	-----	-----
Uso de vacaciones	Sí	-----	-----	-----	-----	-----
Adopción						
30 días calendario si se revoca concluye de inmediato	-----	16 semanas por acogimiento temporal o permanente	30 días ejercido por ambos padres	-----	6 semanas continuas y para el padre y madre para la reducción para la madre hasta los 6 meses	01 hora durante y 02 años para la madre hasta 6 semanas.

Lactancia	Por un hijo + 1 hora por día + 1 hora	1 hora por día 09 meses	2 horas hasta que el hijo cumple 15 meses	Reducción de jornada por 06 meses Fracción de 30 minutos
Cuidados exedencias	0 -----	Max años ambos trabajan solo ejerce	03 si dentro del primer año de vida del recién nacido, se aplica padres adoptivos	Reducción de jornada hasta los 06 meses de edad del recién nacido. no puede superar las 04 horas diarias
Enfermedad grave terminal cuando sufran de accidente grave	7 días calendario anualmente	1er grado de consanguinidad: 3 días en la misma localidad, 05 días en distinta localidad		10 jornadas de permiso durante el año
Asistencia medica y de terapia rehabilitacion de personas con discapacidad	Se otorga y por 56 horas de consecutivas o alternas por cada hijo. plazo de un mes	Reduccion de jornada hasta la mitad por el plazo de un mes		



Hijos diagnosticados con cancer	1 año calendario	-----	
Hospitalizacion de hijos		-----	Max. 25 dias continuados
Por calamidad domestica			08 dias para el conyuge o conviviente
Permiso posnatal		-----	24 semanas (ver tabla 7)

Nota. Elaboracion propia



Discusión de resultados:

En España también se desprende de la Constitución Española del art 19 y 36 que se fomenta la corresponsabilidad familiar porque señala que ambos padres tienen el deber de cuidar a sus menores hijos, a nivel de licencias laborales existe una limitación al uso de las licencias de adopción, cuidado de menores que la conocen como excedencias, que dura hasta 03 años máximo pero solo podrá ser utilizado por uno de los progenitores si los dos trabajan, restringiendo la corresponsabilidad este derecho se aplica al menor natural o adoptado

La directiva 2033/88/ de la Constitución española no posee sensibilidad en sus criterios de ordenación del tiempo de trabajo respecto a la conciliación de la vida familiar laboral y personas, en especial para la igualdad de género en el ámbito laboral pues ambos conceptos tiempo de trabajo e igualdad de género no figuran integrados en la norma comunitaria.

Aunque en su mayoría sean las mujeres que asumen esta labor por razones sociales o culturales debe corregirse en sin perder de vista el objeto de protección de estas medidas.

En el Perú los convenios colectivos o prácticas empresariales contienen permisos para la ausencia justificadas inclusive remunerados por fallecimiento de familiares nacimiento de hijos o cumpleaños en España el tema resulta diferente después de la emisión de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el tiempo de trabajo y la conciliación personal, familiar y laboral concluyendo que la solución está en una buena y flexible organización del tiempo de trabajo conforme a las necesidades personales de los trabajadores” buscando que la negociación



colectiva cumpla el triple objetivo: mejorar la conciliación laboral y familias, de luchar contra el absentismo y de reducir costes a las empresas.

En Chile Según la Encuesta Laboral, la mayor presencia de las mujeres se da en rubros que constituyen una extensión de las tareas domésticas y de cuidados que tradicionalmente han sido asociados al trabajo femenino 73% salud y asistencia social, 70,6% enseñanza, 59,3% alojamiento y servicio de comida

Respecto el ejercicio de derecho de protección de maternidad y paternidad, tenemos: que el permiso preatal y posnatal recae fundamentalmente en la mujer, con un 96,1% mientras que los hombres con un 3,9% en caso de adopción de igual modo 95,5% y los padres con 5,5% lo que significa que el cuidado de los hijos continua siendo una labor asignada casi con exclusividad a las mujeres.

Con respecto a la sala cuna las empresas cumplen en un 60,7% , se observa que la trabajadora prefiere el cuidado de su hijo o hija en un domicilio particular o las condiciones de salud y los problemas médicos que el hijo(a) padece aconsejan no enviarlo a sala cuna.

Paternidad

Francia también ha decidido aumentar el número de días de paternidad y la nueva regulación entró en vigor en julio de 2021, duplicando de 14 a 28 días el permiso e incluyendo al menos una semana obligatoria. Según un artículo de Le Parisien de 2017 tan solo un 4% de los franceses hacían uso de su permiso de paternidad.

En Alemania, los hombres pueden quedarse en casa hasta 14 meses con un salario del 67%.



Los países nórdicos también lideran este campo, con Noruega ofreciendo a los padres casi un año (46 semanas al 100% del salario, o 56 semanas al 80%).

Este tiempo libre se asigna por igual con 10 semanas para la madre, 10 para el padre y el resto para ser dividido entre los dos.

Los padres suecos tienen 12 meses, que se repartirán entre los dos padres, con dos meses como mínimo para la madre y el padre.

Esto significa que cuatro de cada 10 padres potenciales viven en países que tienen licencia de paternidad, e indica que cada vez se reconoce más el papel de los hombres como cuidadores. Las licencias de paternidad mal pagadas desalientan a los padres a acogerse a ellas, perpetuando las desigualdades en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre los progenitores.

En marcha campañas públicas para concienciar sobre la importancia del papel de los hombres como cuidadores.

El cuidado de los infantes como política de corresponsabilidad familiar

Entre los principales retos que aún enfrenta la región se encuentra la tensión entre los derechos de niños y niñas y los de sus cuidadores, así como la ampliación y mejora de los servicios públicos atendiendo a una búsqueda de mayor corresponsabilidad entre los géneros y una menor desigualdad según el origen de clase de niños y niñas.

Tabla 14*Políticas estatales para el cuidado de la primera infancia en latinoamerica*

Uruguay	Colombia	Costa Rica	Chile	Argentina	Perú
Ley 19.353 el Sistema de Cuidados	Decreto 4875 de 2011	Red nacional de Cuidado y desarrollo infantil	El programa Crece Contigo	Ley 27.045	El programa Cuna Mas
creación de un mayor número de Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF), jardines, casas comunitarias de cuidados	Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia La estrategia “De Cero a Siempre” Objetivo: desarrollar la primera infancia	Atención de la primera infancia en situación de pobreza	Facilita el acceso de los niños/as a salud, el acceso a salas cuna y jardines	Salas para niños de 4 y 5 años existe una buena cobertura de acceso Otro programa es: Creciendo Juntos.	Dirigido a niños menores de 3 años para velar su salud

Nota. Elaboracion Propia

Estas políticas dirigidas hacia la niñez están en la agenda internacional que son los objetivos del milenio reducción de la pobreza, acceso a educación, atención de la salud de los niños en el Perú ya cuenta con un proyecto de ley 2735 para crear un Sistema Nacional De Cuidados en base la Política Nacional de Igualdad de Género aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019 MIMP dispone como lineamiento 4.1. La implementación del Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género para personas en situación de dependencia.

Estos servicios de cuidado se han incorporado en la Política Multisectorial para niñas, niños y adolescentes al 2030, la política Nacional Multisectorial para las personas Adultas Mayores al 2030, política Nacional Multisectorial en discapacidad para el Desarrollo al 2030 .



El Programa Cuna Mas esta dirigido a la población de pobreza y pobreza extrema a la cual muchos de los trabajadores no pueden acceder a ella, por tanto se ven en la obligación de recurrir a personas de confianza como son los abuelos maternos, paternos, cunas y guarderías privadas.



- **PROYECTO DE LEY DE LICENCIA PARENTAL**

Artículo 1: La presente ley tiene por objeto regular la licencia parental para los trabajadores de la actividad pública y privada incluida el personal de las fuerzas armadas y policial, en los casos que tengan un hijo (a) menor de 1 año sea biológico o adoptado.

Artículo 2: finalidad de la ley

La finalidad de la presente ley es contribuir con la corresponsabilidad familiar a largo plazo para el bienestar, la calidad de vida, desarrollo integral de la familia y de sus miembros para superar la división sexual del trabajo y promover la igualdad de género respecto de los cuidados que requieren los hijos menores de 01 año, promover la incorporación de los trabajadores varones al cuidado y cumplimiento de responsabilidades como es el ejercicio de paternidad responsable a fin de crear lazos socio afectivos entre papá e hijo(s).

Artículo 3.- ámbito de aplicación

La aplicación de la presente ley es de ámbito nacional, para los trabajadores del sector público y privado asimismo el personal militar y policial.

Artículo 4. Excepción a la norma

Esta ley resulta aplicable a cualquier régimen laboral o especial vigente sobre la materia con excepción del micro y pequeña empresas.

Artículo 5.- de la licencia parental

La licencia parental será otorgado por 11 meses calendario a tiempo completo luego de concluida la licencia de paternidad y maternidad con goce de



haber a cargo de Essalud del 50 % de sus remuneraciones. El trabajador tendría la opción de reducción de su jornada a 04 horas de trabajo en cuyo caso se otorgaría un 25% del subsidio económico aparte de la licencia por maternidad/ paternidad.

Artículo 6. Seguro Social de Salud

El trabajador debe haber al Seguro Social de Salud durante un período de dos años ininterrumpidos para acceder al beneficio del subsidio económico.

Artículo 7. De la comunicación al empleador

El trabajador que haga uso de esta licencia deberá comunicar al empleador con un anticipación no menor de 20 días calendario, esta licencia es excluyente del uso de vacaciones no será contabilizado.

Disposiciones complementarias finales

Primera: reglamentación de la ley

En un plazo no mayor de 180 días hábiles contados a partir de la vigencia de la presente ley, aprobara el Ministerio de Trabajo. El reglamento de la presente Ley.

Segunda: la presente ley entra en vigencia a partir del siguiente día de su publicación



EXPOSICION DE MOTIVOS

LEY DE LICENCIA PARENTAL

ANTECEDENTES

El Estado tiene la obligación de garantizar el cumplimiento de la Constitución que estipula derechos fundamentales como es el de tener un familia y los derechos sociales que es el derecho a tener un trabajo conforme a la IV disposición complementaria tenemos los tratados, convenios suscritos por el Perú dentro de ellos el Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades familiares.

El tema de conciliación laboral comenzó a ser parte del debate internacional desde inicios del siglo XX, se ha brindado máxima importancia a la promoción de los derechos legales de la mujeres como una cuestión de justicia social, la protección de la maternidad ha sido una de las principales preocupaciones así tenemos el convenio sobre protección de la maternidad.

La distribución de uso de tiempo de los (as) trabajadores (as) es desigual, en el plano material la igualdad en el ámbito de cumplimiento de responsabilidades de crianza hacia sus menores hijos debe ser promocionar bajo la norma de carácter obligatorio hacia el papá que tiene un hijo que está en sus primeros años de vida de 0 a 1 año para poder crear el vínculo afectivo, asimismo el niño(as) efectivamente debe crecer en una familia su familia sus padres, esa labor estereotipado que se le asigna a la mujer por su carácter biológico crea doble carga mental y genera consecuencias como el bajo rendimiento laboral, así la norma debe involucrar a los padres para que ejerciten ese derecho de ser padres no solo dar el apellido o ser el proveedor sino ser parte de la crianza por ello es



necesario la licencia parental con la finalidad de que este pendiente del cuidado de sus menores hijos, como realizar tareas estrictamente necesarias para la sobrevivencia del menor, que está en una etapa de total dependencia. En el Perú tenemos licencias que más se dirigen a las madres en una aparente protección se genera un efecto contrario en los empleadores puesto que prefieren contratar trabajadores varones que solo tienen licencia por paternidad durante 10 días pues por su naturaleza requieren que pase largas horas en el trabajo como si la persona no tienen familia, además que contratar una mujer en edad reproductiva les generaría costos como implementar lactarios. al respecto la Organización Internacional del Trabajo (2013) señala: La discriminación o restricción de beneficios para los varones reafirma a las mujeres en el rol de responsables casi únicas del cuidado del hogar, lo que obstaculiza tanto su inserción y desarrollo en el trabajo remunerado como el ejercicio efectivo de una paternidad comprometida por parte de los varones

ANALISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD

La Constitución Política del Perú, señala que el fin supremo de la Sociedad y el Estado es la defensa de la persona y el respeto de su dignidad (art 1) en igualdad y sin discriminación art, 2 de la CP.P . El Estado y la comunidad brindan protección prioritaria a las niñas niños adolescentes madres, personas adultas mayores y personas con discapacidad en situación de abandono, considerando además la promoción de la maternidad y paternidad responsable y el derecho al trabajo e igualdad de oportunidades sin discriminación



Atención al trabajo: art. 23 el trabajo en todas sus modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Principios Laborales

Igualdad de oportunidades sin discriminación

Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley.

Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN

Con la propuesta legislativa se pretende dar un marco legal adecuado en nuestro país a efectos que los padres que puedan armonizar sus responsabilidades familiares del cuidado hacia sus menores hijos que están en una etapa de total dependencia y se forman los lazos socio afectivos, tomando en consideración que tanto el padre y la madre tienen el deber y el derecho de criar cuidar a sus hijos más aun al recién nacido en sus primeros meses y años de vida. Por otro lado, se fomenta el derecho de los niños a crecer dentro de una familia

ANALISIS COSTO BENEFICIO

La promulgación de la presente norma no implica el costo asumido por el empleador, ya que es una licencia subsidiada por Essalud. el trabajador peticionario previamente deberá haber realizado aportaciones por un periodo mínimo de 02 años ininterrumpidos, además que se estaría invirtiendo en el capital



humano que es la población como bien sabemos tenemos los objetivos del milenio que es promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer no solo quede en normas en políticas sino se haga efectivo a través de la licencia postnatal la licencia parental, por otro lado tenemos el objetivo 5 mejorar la salud materna, por otro lado se aportara a nivel de políticas públicas el desarrollo infantil temprano una de las finalidades es obtener resultados en el cuidado y aprendizaje infantil, los menores de edad que se encuentran en una etapa de total dependencia de otras personas que son sus padres requieren que ambos se involucren en la crianza para formar lazos socioafectivos entre padres e hijos a fin de fortalecer la familia como una unidad, a largo plazo los bebés recién nacidos se convierten en ciudadanos que serán parte de la población del capital humano de nuestro país e invertir en ella como en su salud, educación y cuidados en sus primeros años de vida es la mejor inversión .



V. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las normas referidas a la conciliación trabajo y familia todavía son escasas en nuestra Constitución peruana su alcance es principalmente a las y los trabajadores que están laborando ya sea una institución pública o privada. Respecto al tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar existe un vacío normativo como tal, sin embargo; esta plasmado en el art. 4 de la Constitución, art. 6, en el Perú no hay doctrina sobre el término solo se menciona en las políticas de prevención de violencia y en la ley 30709 ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, no obstante en la legislación comparada si es bastante estudiado y se conocen los conceptos de “derechos cuidados”, “organización social de cuidados” “derecho de conciliación familia-trabajo”, división sexual del trabajo este último término es abordado desde lo sociológico.

SEGUNDA: Las normas laborales en efecto si promociona la corresponsabilidad familiar pero no se hace efectivo en el plano material no es suficiente, el reconocimiento de derechos a los trabajadores que en definitiva no pretenden armonizar la vida laboral y familiar, la ley no contempla al trabajador como miembro de la unidad familiar. La protección de la maternidad y paternidad generan obligaciones del Estado para la protección de Derechos dirigidos a la familia y para la prestación de servicios a través de los Ministerios de Educación, Ministerio de Salud, y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que brinda el servicio de Cuna Mas sin embargo esta dirigida a la población clasificada como pobres y pobres extremos mas no acceden los trabajadores que laboran ya sea el sector público y privado.

La mayoría de las normas laborales están dirigidas a las madres trabajadoras por su carácter biológico del cuerpo de la madre como es la licencia por maternidad, adopción, lactancia, por otro lado el Estado busca la protección de la salud del bebé recién nacido,



asimismo, la licencia por enfermedad, esta dirigida de preferencia a la madre para que pueda ausentarse de su trabajo.

TERCERA: En países Europeos es donde se tienen más avances respecto al derecho de conciliación familia trabajo que se desprende también de la lectura conjunta sobre el derecho a tener una familia y tener un trabajo en España, a través de la ley 39/1999 ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. recoge las licencias laborales como la maternidad, paternidad, excedencias y cuidados también tenemos las licencias parentales dirigidas ambos padres por un lapso de 02 años después de gozar la licencia de maternidad y/o paternidad solo podrá gozar de este derecho el padre o la madre no ambos en la legislación de España, además incluye el derecho de cuidado, que toda persona necesita ya que se desarrolla dentro de la familia, así cuando hay recién nacidos, adolescentes que requieren la orientación de sus padres, y personas dependientes como los que padecen alguna enfermedad ya sea temporal o permanente o alguna discapacidad y el derecho al ocio que es parte del ser humano, ya que la persona humana tiene derecho al trabajo, a la familia pero no termina ahí sino es un complejo de relaciones.

En Ecuador a nivel constitucional se protege la paternidad y maternidad responsable promueve la corresponsabilidad materna y paterna mediante programas buscan apoyar a la familia. La corresponsabilidad parental es un concepto jurídico en el derecho de familia así como en Chile en el derecho del cuidado de menores se instituyó la ley del amor del papá, que da referencia al acercamiento del padre con el hijo superando la barrera de la concepción tradicional que el varón pertenece al ámbito público y la mujer al ámbito privado, las tareas de cuidado de niños y la gestión del hogar son conductas aprendidas.



VI. RECOMENDACIONES

A los actores involucrados el Estado y la sociedad, modificar las licencias laborales dándole un enfoque de género centrarse en la nueva realidad que muchas familias enfrentan sobre todo madres, porque ya es el ocaso del modelo trabajador varon a pesar que se instauro diversos derechos hacia la igualdad, esto va en perjuicio de la misma madre trabajadora.

Revisar la viabilidad del derecho del cuidado a nivel constitucional, el derecho al ocio, que permite el desarrollo personal, social e integral sin soslayar la igualdad material

En las licencias laborales, proponer la licencia parental para el cuidado de menores a 1 año de vida que se daría después de la lactancia, asimismo se instaure horarios flexibles en el sector publico o turnos rotativos.

Al personal de recursos humanos, tener en cuenta que lo colaboradores que tienen responsabilidades familiares son el capital intelectual o social son el soporte de la productividad de bienes o servicios finalmente toda persona tiene un familia ya sea propia o extendida esta en sus manos contribuir en el apoyo mediante la flexibilización laboral por turnos asi tendremos menos presentismo laboral y ser productivos solo cumplir la jornada laboral incluso por la naturaleza de los trabajos en su mayoría pasa largas jornadas imposibilitando que haya una relación socioafectiva fuerte con su familia, mas aun con sus menores hijos, que a lo largo de los años irán por el mismo camino.



VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, C. y Paitán, J. (2017). *Manual del régimen laboral público* (Gaceta Jurídica).
- Anacleto, V. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo* (1era ed). (G. E. L. & Iuris)
- Anderson, J. (2011). *Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en Perú*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_179779.pdf
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral los Principios del Derecho Del Trabajo*. [https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los Principios del Derecho del Trabajo -JAV.pdf](https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf)
- Arroyo, C. L. (2017). *Los Derechos Fundamentales* (PUCP). <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/.handle/123456789/170363>
- Azabache P. & Barboza M. (2017). *El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental*. [Tesis de pregrado, Universidad de Trujillo]. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00>
- Barudy y Dantagnan. (2013). *Los buenos tratos a la Infancia: parentalidad, apego y resiliencia*. <https://irp-cdn.multiscreensite.com/a8c32bb2/files/uploaded/318106899-286-Los-Buenos-Tratos-a-La-Infancia-Barudy-Dantagnan.pdf>
- Cáceres, M. (2018). *La corresponsabilidad parental y custodia compartida de los hijos, en la vulneración del principio de interés superior del menor en la provincia de Tungurahua parroquia Huachi Chico período 2015*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15482>
- Camán, M. (2018). *El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y*



- fomento de la familia*. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura.].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3632/DER_120.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caro, P. (2013). *Encrucijadas entre trabajo y familia. Contratos de género y transformaciones sociales en temporeros/as del vino en Casablanca y Mendoza* [tesis de doctorado, Universidad de Santiago de Chile].
[https://www.generohistoriaruralidad.cl/pdf/tesis/tesis doctoral Pamela Caro.pdf](https://www.generohistoriaruralidad.cl/pdf/tesis/tesis%20doctoral%20Pamela%20Caro.pdf)
- Comas, D. (2015). Los cuidados de larga duración y el cuarto pilar del sistema de bienestar. *Revista de Antropología Social*, 375 - 404.
https://doi.org/10.5209/rev_RASO.2015.v24.50663
- Cornejo, H. (1999) . Derecho Familiar Peruano. (10ma ed.) Gaceta Juridica.
- Cueva, L. (2018). *La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante : naturaleza jurídica y efectos*. [Tesis de postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13284>
- Debeljuh, P., y Ordóñez, M. (2017). *Hacia una responsabilidad compartida: Familia, Empresa y Sociedad*. https://www.moverse.org/wp-content/uploads/2017/11/Guia-BP-Conciliación-Trabajo-Familia_CONFyE.pdf
- Esbrí, I. (2020). *Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la Incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la comunidad Valenciana*. [Tesis de doctorado, Universidad Jaume I] <https://www.tdx.cat/handle/10803/669926>
- Fernández, E. (2019). *Análisis de la exhortación Apóstolica familiaris consortio respecto al ser y presencia paterna en el desarrollo familiar*. [Tesis de postgrado, Universidad



Santo Toribio de Mogrovejo] <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2468>

Fernandez, M. (2003). La Familia vista a la luz de la Constitución y Los Derechos Fundamentales: Aproximación a Un Análisis Crítico De Las Instituciones Familiares. *Foro Jurídico*.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18290/18536>

Gálvez, D. y Dolorier, A. (2018). *Incrementan a 10 los días de licencia por paternidad*. Boletín Al Día. <https://gydabogados.com/boletin-al-dia-laboral/ley-30807-licencia-por-paternidad/>

Gianotti, A. (2017). *La feminización de los regimenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de una cambio*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11958>

Idrovo, D. (2016). La Responsabilidad desde la familia vida y trabajo: el cuidado como responsabilidad personal. *INALDE Business School*, 39.

Instituto Nacional de Estadística e informática. INEI. (2010). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo*.

Jelin, E. (2010). La organización social de la familia. In F. de C. Economica (Ed.), *Pan y Afectos: La transformación de las familias*. (2da ed.)

Landa, C. (2014). El derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: análisis especial del caso caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS 65 Revista de Derecho*.

Lathrop, F. y Lehman, R. (2018). Custodia compartida de los Hijos. *Ius et Praxis*, 18(2), 441–474. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122012000200016>



- Legis Pasión por el Derecho. (2021). *¿Postulas la Fiscalía? Estas son las preguntas que hacen en la entrevista.* Ministerio Público.
https://www.youtube.com/watch?v=xPgi_U8ZNW0
- Lino Aranzamendi, C. (2013). *Instructivo Teórico-Práctico del diseño y redacción de la tesis en Derecho* (Editora Grijley EIRL (ed.); 1° edición).
- Marcenaro, R. (2009). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Pontificia Universidad Católica.
- Martín, D. (2016). *Los derechos de conciliación y corresponsabilidad persona-familia-trabajo desde la igualdad y la equidad: especial referencia a la maternidad* [Tesis doctoral ,Universidad de Salamanca]. <https://doi.org/10.14201/gredos.132985>
- Millares, D. (2013). *El tiempo de trabajo en España y Perú*. Universidad de Castilla-La Mancha.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. MIMP. (2011a). *Corresponsabilidad Familiar. Licencia por paternidad*.
<https://observatoriodelasfamilias.mimp.gob.pe/archivos/eventos/2017-SM-corresponsabilidad.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. MIMP. (2011b). Marco Conceptual sobre Familias. *Boletín MIMP*.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. MIMP. (2012). *Info Boletín Familias*.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. MIMP. (2021). Informe Anual de Lactarios.
<https://observatoriodelasfamilias.mimp.gob.pe/archivos/Lactario2021.pdf>



- Molero, M. (2009). Maternidad, paternidad y Estado: los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. *Revista de La Asociación IUS ET VERITAS*.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una Investigación de tesis* (3ra ed.). Pearson.
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2018). *Felicita al gobierno peruano por reconocer derecho a licencia con goce para atender a familiares con discapacidad*.
https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_644835/lang--es/index.htm
- Olvea, M. (2015). Extensión del Derecho a la licencia por paternidad en caso de muerte materna en el Perú 2018. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (1979). Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. *Asamblea General, A/RES/34/180*.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Özden, M. (2008). El Derecho Al Trabajo. In *Análisis e implicaciones de los derechos sociales* . <https://doi.org/10.2307/j.ctv282jgj0.7>
- Perochena, M., y Armejo, M. (2016). *Conciliación Familia-Trabajo*. [Tesis para obtener el grado de master, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/3079>
- Perona, C. (2021). La conciliación y corresponsabilidad en el ámbito público. *Diario La Ley*.
<https://diariolaley.laleynext.es/dll/2021/02/17/la-conciliacion-y-corresponsabilidad-en-el-ambito-publico>



Plácido, A. (2008). Los principios constitucionales de la familia. *Ponticia Universidad Católica*.

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/alexplacido/2008/03/18/los-principios-constitucionales-de-la-familia-primero/>

Sentencia del Tribunal Constitucional, Pub. L. No. EXP. N.º 1124-2001-AA/TC (2001).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional. (2021). *Derecho a la Igualdad*.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/principal->

[jurisprudencia/?tema=derecho_a_la_igualdad&action=categoria](https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/?tema=derecho_a_la_igualdad&action=categoria)

Tribunal Constitucional . (2011). *Resolucion Tribunal Constitucional Exp. N.º 03525-*

2011-PA/TC. Diario El Peruano.

[https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03525-2011-AA Resolucion.html](https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03525-2011-AA%20Resolucion.html)

Varsi, E. (2013). *Tratado de derecho de familia. La nueva Teoria Institucional y jurídica de la familia* (Gaceta Jurídica).

Vega, M. (2011). *Análisis de la Licencia y Subsidio de paternidad*. [Tesis de pre grado,

Universidad Técnica de Cotapaxi] <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/194>



ANEXOS



Universidad Nacional Del Altiplano-Puno
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Guía de entrevista semiestructura



Entrevistado:.....

Ocupación :.....

Lugar fecha y hora:.....

Entrevistadora: Ivet Y. Centeno Calderon

Cel : 986864666

1. Que opinión merece la afirmación que trabajo y familia están intrínsecamente vinculados?

.....
.....
.....

2. La Constitución peruana protege y promociona la corresponsabilidad familiar?, (referente al convenio 156 dela OIT sobre igualdad de trato con responsabilidades familiares)

.....
.....
.....

3. Las licencias laborales protegen a la familia como unidad? Se estaria vulnerando el derecho a la igualdad?

.....
.....
.....

- 3.1. Generalmente quien solicita las licencias laborales, el varoon o la mujer?

.....
.....
.....

4. De qué manera se trata la corresponsabilidad familiar en las licencias laborales?

.....
.....
.....

La norma porque dirige las licencia de maternidad, lactancia, adopción, cuidado de personas dependientes y /o con enfermedad mas hacia la mujer trabajadora y no asi al varón trabajador? Estaría vulnerando el principio de la igualdad de trato y de



oportunidades? Si la respuesta es SI, esto afectaría a la mujer trabajadora en la esfera del derecho al Trabajo

.....
.....
.....

5. Ud. cree que es deber del Estado generar las condiciones necesarias para que las familias puedan cumplir sus responsabilidades familiares? Referencia (cuidado de los hijos menores de edad, considerado de 0 años hasta 18 años)

.....
.....
.....

6. El trabajo remoto facilita y/o dificulta el cumplimiento de corresponsabilidad familiar

.....
.....
.....

7. Que opinión merece que el derecho de los niños a vivir en una familia está vinculado al deber de los padres de brindarle cuidados, atenciones

.....
.....
.....

8. Existen normas ya sea laboral y/o de familia dirigido a los cuidados que requieren los, niños infantes, adolescentes y que estén en situaciones diferentes tales como discapacidad

.....
.....
.....

9. Sería factible pensar que se desarrolle legislación del Derecho de Conciliación familia-trabajo,, o derecho de cuidado, licencia parental como existe en España

.....
.....
.....

Muchas gracias



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Ivet Yemi Centeno Calderon,
identificado con DNI 44208603 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Derecho

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Tratamiento legal de la Corresponsabilidad familiar en la Constitución Peruana ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 22 de junio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Ivet Yeni Centeno Calderon,
identificado con DNI 44208603 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Derecho

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“Tratamiento legal de la corresponsabilidad familiar en
la Constitución Peruana”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 22 de junio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella