

**LA LICENCIA POR PATERNIDAD, UNA MEDIDA PARA PROMOVER LA
IGUALDAD Y CONCILIAR LA VIDA LABORAL CON LAS
RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Marina del Rosario Barboza Hurtado
Email: marina15_ro@hotmail.com

Pedro Jorge Azabache Torres
Email:amilcar_108@hotmail.com

Universidad Nacional de Trujillo – Ciudad de Trujillo – Perú

Expositora: **Marina del Rosario Barboza Hurtado**
Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo, miembro fundadora y secretaria del Comité Ejecutivo de la Sociedad de Derecho del Trabajo & Procesal Laboral - Apex Iuris. Entre sus intereses académicos sobresalen el Derecho del Trabajo y el Derecho Constitucional.

En tiempos actuales, las responsabilidades familiares son cada vez más un tema que no solo atañe a las mujeres, debido a cambios sociales como la masiva participación laboral femenina y la conciencia que los propios varones han tomado sobre la paternidad. En atención a ello, debe tenerse en cuenta que la paternidad es un suceso importante en la vida del hombre, el cual viene acompañado de una serie de cambios drásticos sociales y psicológicos.

Por lo cual, a lo largo de la presente investigación se realizó un análisis del tratamiento legal tanto nacional como internacional de la Paternidad, encontrando que, nuestra legislación nacional peruana desde setiembre del año 2009 otorga un permiso remunerado de cuatro días a los trabajadores convertidos en padres, mediante la Ley N° 29409 - Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; sin embargo, dicha regulación resulta insuficiente en razón al número tan austero de días otorgados; por ello, creemos que a través de una licencia por paternidad

con una duración/plazo suficiente se va a permitir la existencia de un verdadero equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores, y que además va a proteger el derecho-deber del padre de permanecer junto a su hijo recién nacido, promocionándose así un sistema que permita la real participación del varón en las responsabilidades familiares en igualdad con la mujer, fomentándose las paternidades responsables.

Asimismo, para analizar el plazo de la licencia por paternidad y la vinculación que tiene con el derecho a la igualdad, se estudió lo concerniente a la paternidad desde los puntos de vista de la Psicología y la Sociología, pero principalmente, se comparó dicha licencia con el permiso por maternidad, con la finalidad de verificar la existencia de desigualdad.

Finalmente, se propone una iniciativa legislativa, mediante la cual, planteamos la modificación del artículo 2° de la Ley N° 29409, sugiriendo el aumento del plazo de la licencia a quince días consecutivos y la regulación legal de casos especiales que aumentarían el plazo de la licencia, tales como parto múltiple, parto por cesárea, enfermedad del recién nacido, entre otros.

SUMARIO

1. Consideraciones preliminares.- 1.1. La paternidad y el rol del padre en la construcción familiar.- 1.2. Análisis psicológico de la paternidad.- 1.3. Análisis sociológico de la paternidad.- 2. Regulación Jurídica de la licencia por paternidad en el mundo.- 3. Regulación Jurídica de la licencia por paternidad en el Perú.- 3.1. Evolución histórica.- 3.2. Regulación Jurídica de la licencia por paternidad.- 3.3. Naturaleza Jurídica.- 4. Derecho a la Igualdad.- 4.1. La igualdad entre varón y mujer en el marco constitucional.- 4.2. La igualdad entre varón y mujer en el ámbito laboral.- 4.2.1. Igualdad de oportunidades.- 4.2.2. Igualdad de remuneración.- 5. Análisis de la licencia por maternidad y la vulneración del derecho a la igualdad como parámetro normativo.- 6. Iniciativa Legislativa.- Conclusiones

1. Consideraciones preliminares.

1.1. La paternidad y el rol del padre en la construcción familiar.

Empezaremos por indicar que la paternidad es para Peña (2005:25) reactualizar o presentificar “experiencias vividas como hijos”, que “se extienden a un espacio familiar y que incluyen aspectos biológicos, genéticos, instintivos, psíquicos, mentales, espirituales, emocionales, afectivos, cognitivos, racionales, culturales y éticos, a una constelación filosófica, ideológica y a una cosmovisión”.

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

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

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

Al respecto, Oiberman (1994) con su ilustrativo resumen de las facetas y roles de la paternidad a lo largo de la historia de la sociedad occidental, ha fijado al padre bajo los siguientes modelos: antiguamente por el siglo XIX el padre era considerado como modelo de moral cristiana, con el pasar del tiempo a inicios del siglo XX apareció el padre como modelo de soporte económico, a raíz de la segunda guerra mundial por el año 1930 el padre era representado bajo el modelo de identificación sexual, y desde 1970 hasta la

actualidad se evidencia la figura del Padre “nutricio”, o etapa del amor parental, donde desempeña una labor más activa y participativa en la crianza de los hijos, como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, compartiendo ambos padres, de esta manera, las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, asimismo, una de las características es que, siente satisfacción con respecto al hecho de ser padre y se complace de la reciente relación generada con su hijo, manifestándose la paternidad como una etapa valiosa para los que intervienen en la relación paterno-filial, en lo que respecta a los sentimientos y emociones, donde los padres experimentan afectos y sensaciones nuevos a raíz del nacimiento de sus hijos, por lo que, de esta manera, la paternidad importa para los padres, un periodo de desarrollo y crecimiento emocional. Concuerta en lo dicho anteriormente Fuller al citar a Bonnie Shepard (2000:177) al señalar que en tiempos modernos, para los hombres “la paternidad constituye uno de los ejes centrales de sus vidas”, asociándola “a la responsabilidad, y no a la fecundidad”; por lo que, podemos advertir “cambios en los modelos de autoridad paterna” y “una transición hacia un ideal más comunicativo con mayor énfasis en los afectos y el amor, donde las pautas tradicionales de autoridad se mantienen pero con menos vigor (...)”.

Por eso, al referinos a la construcción familiar, decimos que, los varones por medio de los cambios sociales, han podido desligarse de deplorables estereotipos marcados en su subconsciente, ya que según Seidler (2006: 25) “el movimiento femenino desafió a los

hombres a repensar sus masculinidades heredadas y a crear unas relaciones más igualitarias entre padres e hijos”.

1.2. Análisis psicológico de la paternidad.

Cuando acontece el nacimiento de un hijo, el varón experimenta: impresiones, afectos, sensaciones y emociones, implicando según García Castro (1992: 154) hasta ahora “un tema frecuentemente relegado a un segundo plano por el papel predominante que se concede a la madre en la reproducción humana”, en el cuidado de los hijos y en los temas domésticos, así también se ha excluido y menospreciado el significativo rol del padre en los primeros días de vida de su hijo.

Así pues en la psicología existen teorías tradicionales acerca de la paternidad, analizadas por Álvarez Merino y Kloppe Villegas (1986: 44) que se han ceñido generalmente al “modelo clásico de padre ausente o distante”; sin embargo, actualmente se han realizado diversos estudios, que indican indiscutiblemente que no sólo la madre cumple una importante función para el bienestar de su hogar y de sus hijos; esto a raíz que, tal como menciona Oiberman (1994: 70) “las interacciones maternas y paternas, tienen implicancias diferentes en la vida psíquica de los niños”. Encontrándonos con estudios modernos de la paternidad, tales como:

- Oiberman (1994) que refiere los estudios realizados por Parke y Tinsley (1987) y Winnicott (1975), quienes pudieron verificar que, el varón representa no sólo un apoyo emocional de la madre, ya que

ella necesita el apoyo de su pareja para poder dar de lactar correctamente a su bebé. Así el padre puede observar las necesidades de su hijo y ser el soporte para su mujer puérpera, sin embargo se ve perturbado ante las largas jornadas de trabajo, y su limitada permanencia en el hogar.

- En otra investigación, Oiberman (1994) citando a Berman y Pedersen (1987), concluyó que, los bebés que sostenían una cercana relación con sus padres, podían estar en presencia de otro adulto sin mayor problema; ya que es el padre el que inserta a su hijo a la sociedad, como un intermediador o separador, entre el bebé y su madre.

- La misma autora citando a Palkovitz (1985) menciona que, en los últimos años se observa un aumento de la presencia y participación del padre en el nacimiento de su hijo, generando el contacto temprano del papá con su hijo que intensifica y favorece el amor paterno. Además, aquellos padres que sostuvieron en brazos a sus hijos recién nacidos, jugaban más con ellos a diferencia de los que no habían tomado parte de esa experiencia.

- Por su parte, Sloninsky (1962: 15) señaló que, “la inducción activa de la paternidad, determina en el hijo el desarrollo de: vigor de carácter, firmeza de propósitos, decisión y tranquilidad, responsabilidad, sentido positivo de la realidad, ambición e impulso creador”. Además, verificó que, “cuando el padre (...) haya sido muy cercano y expresivo hacia el hijo desde la pequeñez de este, el mismo

desarrolla muy bien su capacidad lógica y su racionalidad, y entre éstas, su aptitud para la matemática”.

1.3. Análisis sociológico de la paternidad.

La paternidad según Fuller (2000: 15) “no es un hecho de la naturaleza sino una construcción cultural”, puesto que, “(...) la relación biológica de fecundación y engendramiento no es necesaria para la creación de un vínculo de parentesco y de afecto”. Por lo tanto, es un campo donde se producen las relaciones de género, clase, y etnicidad características.

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

Agrega Fuller (2000: 15) que esa jerarquía de géneros impide al varón “la posibilidad de llegar a ser, en concreto, un padre que establezca vínculos afectivos, fraternos, amorosos, con sus descendientes y su familia”, y “los niños crecen con muy poco contacto con la figura paterna”.

A lo que, Violeta Sara-Lafosse (1994) refiere una posible solución de la realidad descrita: internalizar nuevos modelos de comportamiento de género, los que requieren una transformación en la mentalidad de

los actuales responsables del aparato judicial peruano; y, en relación a los derechos fundamentales del niño y a las responsabilidades compartidas, se necesitan modificaciones legislativas para hacer más operativas las normas de derechos humanos y otras normas de menor jerarquía.

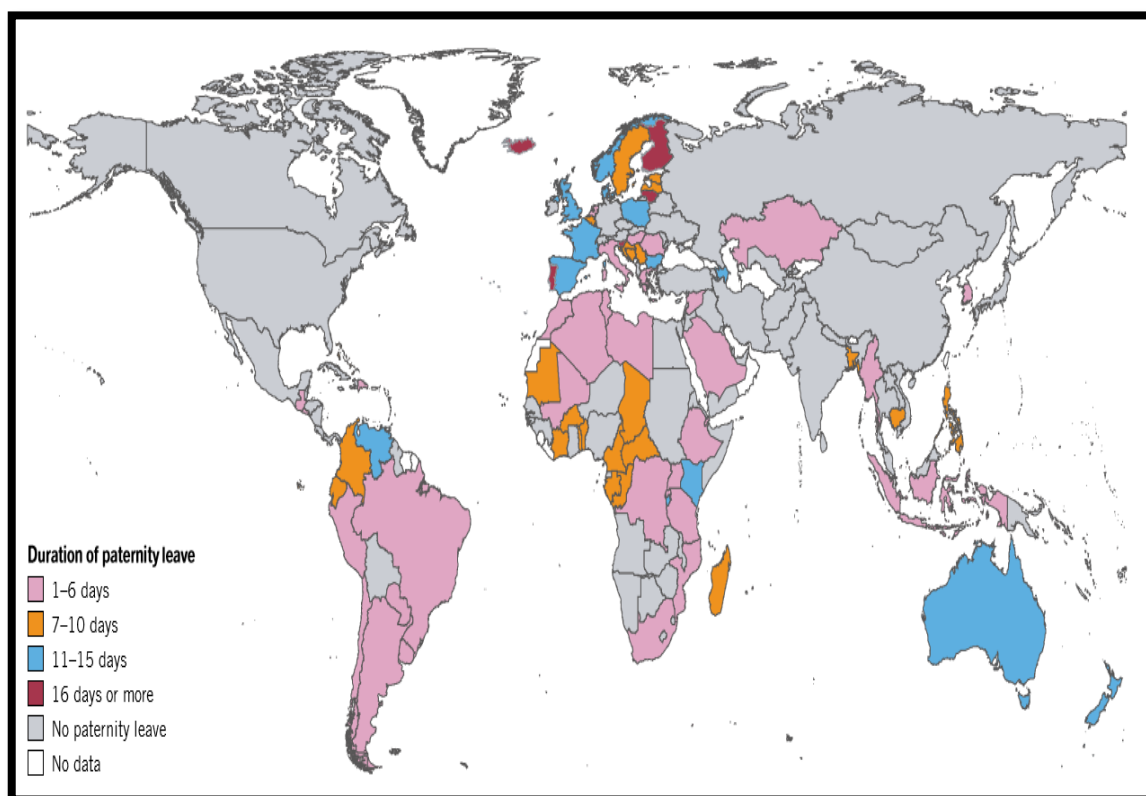
2. Regulación Jurídica de la licencia por paternidad en el mundo.

Podemos observar en el mundo un avance progresivo con respecto a que los varones convertidos en padres se encuentran más propensos a intervenir y colaborar en las actividades familiares, pues ahora lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar interesa e importa tanto a hombres como a mujeres. Tal realidad, según la OIT (2014: 8), se ve reflejada en la evolución de la regulación de la licencia o permiso por paternidad en concordancia con el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo, que se verifica en las siguientes cifras:

En 1994, en 40 de los 141 países sobre los que la OIT disponía de información había disposiciones en relación con la licencia de paternidad.

En 2013, del total de países sobre los que se disponía de información (167), 78 contaban con leyes relativas a esta licencia; realidad que se ve reflejada en el siguiente mapa:

MAPA 1: Duración legal de la licencia de paternidad, 2013 (167 países).



Fuente: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection.

En el MAPA 1, observamos que la tendencia es que o bien no se otorga la Licencia por Paternidad (países coloreados con plomo) o se otorga con una duración muy corta estimable en días (países coloreados con rosado, anaranjado, azul y granate); realidad que menoscaba el principio-derecho a la igualdad, ya que, la legislación comparada, así como en nuestro país, se inclina a priorizar el lazo materno filial entre la madre y la hija o hijo recién nacido, mientras que la realización del rol paterno y el nuevo vínculo afectivo entre el padre y su hijo recién nacido son de gran relevancia para los hijos, el entorno familiar, y para el mismo padre por el crecimiento emocional que implica la paternidad en cuanto a los cambios en su medio social.

Entre los casos más importantes, destacamos a Islandia, donde de acuerdo a la Comisión Europea (2012: 12), “ambos progenitores tienen derecho independientemente a un permiso de paternidad/maternidad de hasta 3 meses por nacimiento de un hijo”. Calvo (2016) señaló que “Desde 2009, según el Informe del World Economic Forum sobre Igualdad de Género, Islandia encabeza el ranking de países donde hay una mayor igualdad entre hombres y mujeres”, siendo que el secreto del éxito decanta en la relevancia que el Estado islandés le otorga a las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.

Por su parte, Eslovenia otorga 90 días de licencia por paternidad, Finlandia 54 días, y Lituania 30 días. Otro caso a resaltar es la República Bolivariana de Venezuela donde se otorgan 14 días de licencia por paternidad, convirtiéndose en el país de todo el continente americano con la licencia por paternidad más extensa. En Perú y Argentina se otorgan 4 y 2 días, respectivamente.

3. Regulación Jurídica de la licencia por paternidad en el Perú.

3.1. Evolución histórica.

La ley que otorga la Licencia por Paternidad no es de antigua data, tiene poco más de un lustro, y acota Toyama (2011), antes que esta exista, los padres solicitaban permisos sin remuneración, o descanso vacacional, o simplemente faltaban al trabajo cuando nacían sus hijos. Según Feliciano Nishikawa y Díaz Quintanilla (2011: 113) tal licencia tiene sus orígenes por el año 2000 donde en “algunas empresas o entidades del Sector Público se otorgaban el beneficio de la licencia por paternidad como una liberalidad o producto de una convención

colectiva”, como es el caso del Decreto de Alcaldía N° 0014 expedido por la Municipalidad Provincial del Callao en el año 2000, el cual otorgaba una licencia por paternidad de 3 (tres) días hábiles con goce de remuneraciones, a partir de la fecha del nacimiento de su hijo. También, el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, ha otorgado 2 días de licencia por paternidad desde el año 2001, mediante su Reglamento Interno de Trabajo donde determina que la licencia con goce de remuneraciones por nacimiento de hijo se otorgará al padre hasta por dos días hábiles, contados desde el día del parto. Y, la Municipalidad de Morropón concedió la licencia mencionada a través del Decreto de Alcaldía N° 001-2003/MDM por tres días hábiles desde el 2003.

3.2. Regulación Jurídica de la licencia por paternidad.

La Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, es La Ley N° 29409 que entró en vigencia desde el 21 de setiembre de 2009, con la finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de la familia, es decir, que está orientada a realzar y destacar la importancia de la familia para la sociedad y el Estado. Y fue reglamentada por el Decreto Supremo N° 014-2010-TR, con vigencia desde el 17 de diciembre del año 2010.

Es pertinente señalar que, la licencia por paternidad consiste en que, durante cuatro días, el trabajador no se encuentra obligado a prestar servicios al empleador, pero en los cuales recibe el pago de la remuneración correspondiente.

Asimismo, la mencionada ley en su artículo primero, establece que la licencia por paternidad se otorga a los trabajadores de la actividad pública y privada, incluidos los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, los trabajadores del régimen especial de micro y pequeña empresa, no importando el régimen laboral especial de contratación laboral al que pertenezcan. Se incluye además, al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú. Del mismo modo Feliciano Nishikawa y Díaz Quintanilla (2011: 114) mencionan que esta ley no establece diferencias entre el matrimonio y el concubinato.

3.3. Naturaleza Jurídica.

Para algunos, la paternidad implica, antes que todo, responsabilidades, es decir, mediante la licencia lo que se pretende es obligar, coercer o direccionar la conducta de los varones que se convirtieron en padres de tal forma que asuman el cuidado de su hijo recién nacido. Sin embargo, creemos que esa tendencia está siendo superada, pues el descanso por paternidad se ha erigido como un “derecho”, cuando el artículo 1° de la Ley N° 29409 señala: “La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador (...) a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia”. Por consiguiente, el Estado reconoce el derecho que tiene el trabajador que se ha convertido en padre, de estar con su familia, que, entre otras cosas, significa velar

por el cuidado de su hijo recién nacido y de su mujer, fundar la relación paterno filial permaneciendo al lado de su hijo, pues la paternidad no es sólo un vínculo biológico.

Asimismo, Díaz Farroñay (2009) citando a la Organización Internacional del Trabajo, menciona que:

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

Además, concordamos con la OIT (2014: 7) cuando cita a Huerta M., al mencionar lo siguiente:

Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

Es por ello que, hemos centrado nuestra investigación en la duración de la licencia, dada la importancia no solo para el niño de establecer lazos con su padre sino también que alargar este plazo tan corto sería

un gran aporte para las familias que se vería reflejado en nuestra sociedad, generando responsabilidades familiares con igualdad de trato y 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 su hogar y que le dedica escaso tiempo a su familia.

4. Derecho a la Igualdad.

4.1. La igualdad entre varón y mujer en el marco constitucional.

Como derecho fundamental la igualdad constituye un auténtico derecho subjetivo, cuya titularidad corresponde a todos los individuos, facultándolos a exigir una paridad de trato, en la creación de la ley y en el momento de su aplicación, así como a remover toda medida que suponga una diferenciación arbitraria.

Nuestro sistema jurídico dota de derecho fundamental a la igualdad mediante la Constitución de 1979, debido al contexto social y cultural que por esos años se vivía, y a los mayores índices de incorporación de la mujer en el desarrollo del país. Es así que la Constitución en mención le da el tratamiento debido mediante tres artículos:

- Artículo 2°: “Toda persona tiene derecho a: la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. El varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce a la mujer derechos no menores al varón.”

- Artículo 43°: “el trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”.
- Artículo 45°: “la Ley determina las medidas de protección a la madre trabajadora”.

Sin embargo, Rubio Correa (1999: 157) menciona que nuestra actual Constitución Política es escueta en el tratamiento del derecho a la igualdad señalando que:

Recorta explícitamente los alcances del derecho a la igualdad consagrados en el texto del 79. De esta manera, regresa a la fórmula que plasma la igualdad formal en términos restrictivos, eliminando incluso el dispositivo que establecía la igualdad de trato contenido en el art. 43° de la Constitución anterior.

De este modo en la actualidad el derecho a la igualdad está regulado constitucionalmente en el Título Primero: De la persona y de la sociedad, Primer Capítulo, el mismo que refiere los Derechos fundamentales de la persona, mediante el:

- Artículo 2°: “Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

4.2. La igualdad entre varón y mujer en el ámbito laboral.

Al respecto de dicha igualdad en el ámbito laboral, compartimos el pensamiento de Marcenaro Frers (1995), cuando hace más 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 momento de elegir a su personal prefiere a los varones. En relación a ello, nuestra legislación consiente ciertos privilegios para las mujeres, relacionados a las habilidades de las mujeres para ciertos trabajos, la resistencia de la mujer para el trabajo y que por tanto su jornada debe ser menor, a la mujer se considera la única responsable del cuidado de los hijos por lo que ella gozará de una indemnización en casos de despido por motivo de su embarazo, por el mismo motivo la mujer únicamente va a gozar de una licencia remunerada para cuidar de su hijo recién nacido y para posteriormente alimentarlo. Los antes mencionados como privilegios, según el autor citado responden a creencias generalizadas por grupos sociales, que no siempre son ciertas. Y el mismo autor pone énfasis en que no se puede seguir legislando en mérito a prejuicios imperantes en la sociedad, por lo que deben reformularse de modo tal que se evidencie igualdad en las habilidades y capacidades así como en la resistencia para el trabajo, también debe considerarse que tanto varón como mujer son los responsables del cuidado de los hijos por lo que él varón también debe gozar de una licencia suficiente que le permita cuidar de su hijo recién nacido y servir de soporte a la madre, siendo ambos responsables del desarrollo físico, psíquico y ético de sus hijos. Tal reformulación nos permitiría atenuar la discriminación creada de modo indirecto por la dación de ciertas leyes. Cabe resaltar que la referida discriminación puede manifestarse cuando se busca trabajo, cuando se está trabajando o al cese del mismo.

4.2.1. Igualdad de oportunidades.

Vivimos en un mundo en el que se limita el acceso al trabajo a millones de mujeres y hombres, o estos se ven negados a ciertas ocupaciones por razones basadas en su sexo, sin que se tenga en cuenta sus capacidades. Generándose vulneración a un derecho fundamental como lo es la igualdad.

La igualdad de oportunidades según la OIT (2008: 89):

significa tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo concreto, de ser empleado, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de adquirir ciertas calificaciones, de ser considerado como cualquier trabajador a la hora de una ascenso en todas las ocupaciones o puestos, incluidos los dominados por un sexo o el otro.

Teniendo en cuenta lo expresado, podemos decir que, la igualdad es un modo de concebir la justicia social, ya que, un sistema será justo socialmente siempre y cuando todas las personas, varones o mujeres, que conforman dicho sistema, posean potencialmente las mismas posibilidades de acceder a un empleo con los mismos derechos civiles y políticos.

Para poder percibir la presencia o ausencia de igualdad de oportunidades al momento de acceder a un empleo, la recopilación sistemática de estadística es decisiva.

Por lo mismo, mediante el CUADRO 1, se muestra en primer lugar que desde el 2010 hasta el 2015 hay una constante respecto a la población que tiene un trabajo, encontrándose que los varones

superan dicho porcentaje respecto a las mujeres, asimismo, existe mayor incidencia de asalariadas mujeres en el régimen público que en el régimen privado. En el 2015 el indicador para hombres en el sector público era de 10 puntos porcentuales, mientras que las mujeres alcanzaban los 16.5. Además en la categoría de trabajo doméstico (no remunerado) observamos que el año 2015 el indicador para hombres era de 0.8, abismalmente distante de los 13.8 de las mujeres.

CUADRO 1: América Latina: Población ocupada urbana por categoría ocupacional según país y sexo. 2010 - 2015

Países, año y sexo	Categoría Ocupacional												
	Asalariados				No Asalariados						Trabajo Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
	Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Trabajadores por cuenta propia					
			Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
América Latina ^{a/}													
2010	TOTAL ^{b/}	63,6	12,9	13,4	37,4	26,2	3,2	1,2	1,9	20,0	7,3	2,4	0,5
	Hombre	67,7	10,2	15,8	41,7	29,3	4,1	1,6	1,8	21,8	0,8	1,6	0,6
	Mujer	58,3	16,4	10,1	31,8	22,2	2,0	0,7	1,9	17,6	15,7	3,5	0,3
2011	TOTAL	64,7	13,1	13,2	38,3	25,8	2,9	1,1	2,0	19,8	7,0	2,1	0,5
	Hombre	68,2	10,2	15,5	42,4	29,0	3,6	1,5	2,0	21,9	0,8	1,3	0,7
	Mujer	60,0	16,8	10,3	33,0	21,4	1,9	0,7	2,0	16,9	15,1	3,1	0,3
2012	TOTAL	65,1	13,0	12,6	39,4	25,8	3,1	1,2	2,1	19,4	6,6	2,1	0,6
	Hombre	68,3	10,3	14,8	43,3	28,9	3,9	1,6	2,0	21,5	0,7	1,3	0,7
	Mujer	60,8	16,6	9,8	34,4	21,6	2,1	0,7	2,3	16,6	14,2	3,0	0,3
2013	TOTAL	65,3	13,0	13,0	39,3	25,8	3,0	1,2	2,1	19,5	6,5	1,8	0,7
	Hombre	68,4	10,1	15,0	43,3	29,0	3,8	1,6	1,9	21,6	0,7	1,1	0,8
	Mujer	61,2	16,7	10,4	34,2	21,7	2,0	0,7	2,2	16,8	14,0	2,6	0,5
2014	TOTAL	64,8	12,6	12,5	39,6	26,2	3,0	1,2	3,3	18,7	6,4	2,0	0,6
	Hombre	67,7	9,7	14,6	43,5	29,5	3,8	1,6	3,4	20,6	0,8	1,2	0,8
	Mujer	61,0	16,4	10,0	34,6	21,9	1,9	0,7	3,2	16,1	13,7	3,0	0,4
2015	TOTAL	64,1	12,8	12,6	38,7	26,9	3,0	1,2	3,5	19,3	6,4	1,8	0,8
	Hombre	66,8	10,0	14,6	42,2	30,3	3,8	1,5	3,6	21,4	0,8	1,1	1,0
	Mujer	60,6	16,5	9,9	34,2	22,5	1,9	0,7	3,3	16,7	13,8	2,6	0,5

Fuente: Panorama Laboral 2016. América Latina y El Caribe

4.2.2. Igualdad de remuneración.

La importancia de la igualdad de remuneración radica en la calidad de derecho constitucional de la misma, reconocida mediante el artículo 24° de la Constitución Política vigente que enuncia: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Ahora bien es pertinente definir a la remuneración, para lo cual citamos al Convenio 100 de la OIT - Convenio sobre igualdad de remuneración, ratificado por nuestro país el 1 de febrero de 1960, que en su artículo primero, literal a) enuncia que: la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Sin embargo, el derecho a la igualdad de la remuneración por igual trabajo no lo encontramos taxativamente prescrito en la Constitución Política vigente, como sí lo hizo la Constitución de 1979 en el artículo 43°: “El trabajador, varón o mujer, tienen derecho a igual remuneración por igual prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”. Por lo mismo que en la actualidad, se le otorga a la mujer un trato diferenciado respecto al varón, que no hace más que abrir la brecha salarial y que el empleador prefiera contratar a los varones, dándose así una discriminación.

Para evidenciar la vulneración del derecho a la igualdad de remuneraciones se ha teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

CUADRO 2: Diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en América Latina, en 1994 y 2004, expresadas en porcentajes.

	Diferencia en los ingresos percibidos ¹		Diferencia salarial ²	
	1994	2004	1994	2004
Argentina	71	61	76	68
Bolivia	54	61	61	77
Brasil	56	66	61	87
Chile	67	64	70	83
Colombia	68	77	83	99
Costa Rica	69	75	75	85
República Dominicana	75	68	90	89
Ecuador	67	67	76	87
El Salvador	63	73	79	100
Guatemala	55	58	70	80
Honduras	63	76	73	95
México	57	63	68	78
Nicaragua	77	69	77	82
Panamá	71	76	75	85
Paraguay	60	70	64	95
Perú	60	61	73	78
Uruguay	61	72	63	71
República Bolivariana de Venezuela	70	76	83	99

Fuente: OIT (2007). Igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean. Ginebra: OIT. Página 26

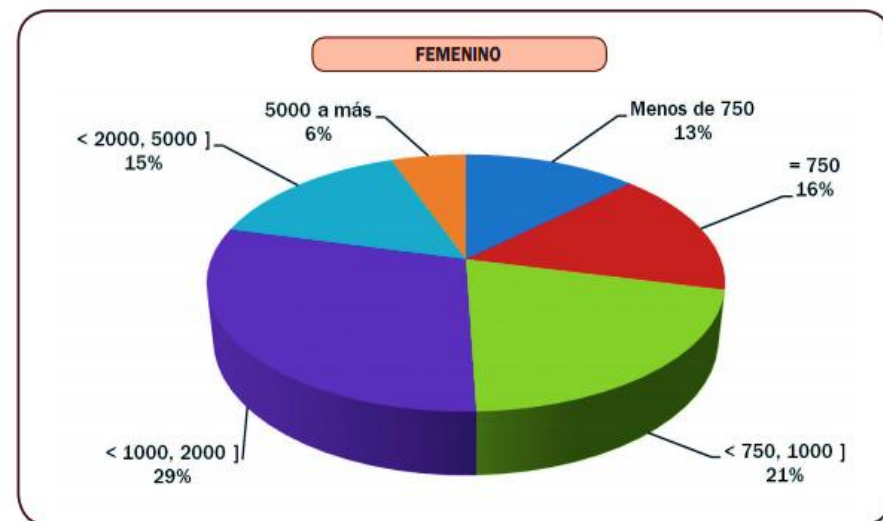
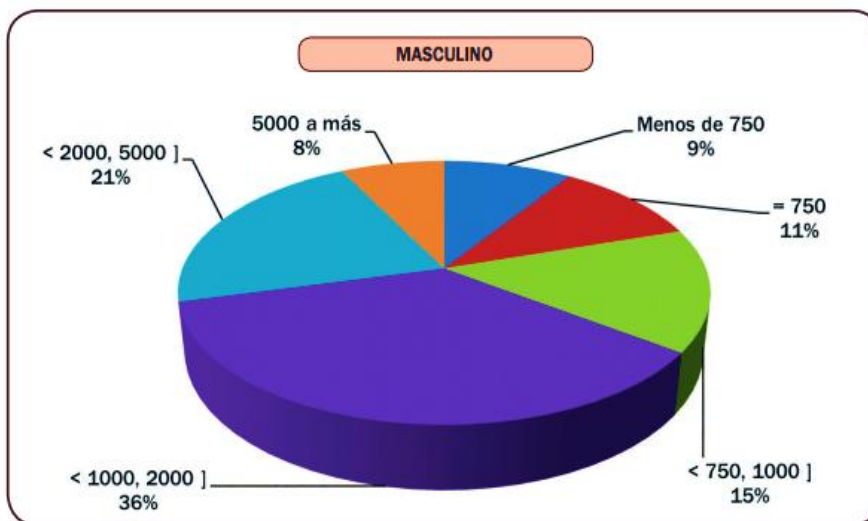
En el CUADRO 2 se muestran dos categorías los ingresos y las remuneraciones, ambos encarnan un significado distinto, los ingresos percibidos son todos lo que una persona puede recibir como contraprestación de algún tipo de labor que desempeña, este concepto comprende al total de la población, ya sean trabajadores por cuenta propia, empleados o empleadores; sin embargo, los salarios, equivalen a decir la remuneración recibida por los empleados.

Dicho esto, el cuadro nos permite realizar un análisis comparativo de las diferencias salariales entre varones y mujeres en 1994 y 10 años después en el 2004 en los países de América Latina y el Caribe, donde tenemos que las diferencias de ingresos por motivo de género siguen siendo entre unos 10 y unos 20 puntos porcentuales superiores a las disparidades salariales por motivo de género, con la excepción de El Salvador, Paraguay y República Bolivariana de Venezuela, donde las diferencias son todavía más pronunciadas.

La mencionada desigualdad salarial que se evidencia mediante el CUADRO 3 que expresa las diferencias porcentuales de las remuneraciones, ya que hay un menor porcentaje de varones (15%) que perciben una remuneración entre S/.750 a S/.1000 en relación al porcentaje de las mujeres donde se halla un 21%. Y de las que ganan de S/.5 000 a más donde se presentan casos de jefaturas o cargos importantes solo se encuentra 6% de mujeres en relación al 8% de varones.

CUADRO 3: Rango de remuneraciones por meses en el año 2015 de los trabajadores del sector privado.

REMUNERACIÓN (NUEVOS SOLES S/.)	MESES												PROMEDIO POR SEXO		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Masculino	Femenino	ND *
Menos de 750	390 735	360 330	363 667	352 174	337 715	316 274	331 293	385 331	379 357	357 057	354 127	361 384	190 668	134 968	31 817
= 750	391 484	405 213	410 429	409 195	409 595	413 436	415 496	417 468	430 272	425 002	429 757	416 113	219 660	165 284	29 511
< 750, 1000]	534 805	560 436	556 831	543 906	562 063	562 566	564 278	559 666	584 260	578 132	591 630	567 527	308 084	215 727	40 031
< 1000, 2000]	1 029 756	1 033 633	1 053 354	1 074 881	1 085 406	1 088 636	1 113 946	1 102 829	1 115 923	1 146 015	1 144 321	1 141 044	736 507	308 208	49 431
< 2000, 5000]	575 877	554 795	577 360	613 222	609 043	605 462	629 037	622 191	629 427	644 568	632 817	639 406	440 361	160 469	10 271
5000 a más	207 698	204 104	208 414	218 405	215 404	214 838	219 280	217 407	216 438	220 590	220 669	231 209	154 479	58 299	3 427
TOTAL	3 130 355	3 118 511	3 170 055	3 211 783	3 219 226	3 201 212	3 273 330	3 304 892	3 355 677	3 371 364	3 373 321	3 356 683	2 049 759	1 042 954	164 488



Fuente: Anuario Estadístico Sectorial 2015 del Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo.

5. Análisis de la licencia por maternidad y la vulneración del derecho a la igualdad como parámetro normativo.

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

Por su parte, Goñi Moreno (1956: 112) define a la maternidad como “un suceso natural que determina, durante un periodo bastante prolongado, la necesidad y conveniencia de evitar que la mujer concurra al trabajo”, con la finalidad de proteger a la madre y al recién nacido.

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

En nuestro ordenamiento jurídico, la maternidad originariamente ha sido protegida mediante la Ley N° 26644 del 25 de junio de 1996, que regula el derecho de descanso pre y post natal de las trabajadoras gestantes, el cual constaba de 90 días de licencia por maternidad, que se reparten entre 45 días de descanso pre y 45 de post natal. Se indica además, que el descanso

se extenderá por 30 días naturales en 2 supuestos especiales: cuando suceda un nacimiento múltiple o nazca un niño con discapacidad. No obstante, el Estado peruano mediante la Resolución N° 30312 publicada el 22 de marzo de 2015, aprobó el Convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo, que establece una licencia por maternidad de 98 días, pudiendo dividirse en dos periodos de 49 días de descanso pre y post natal.

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

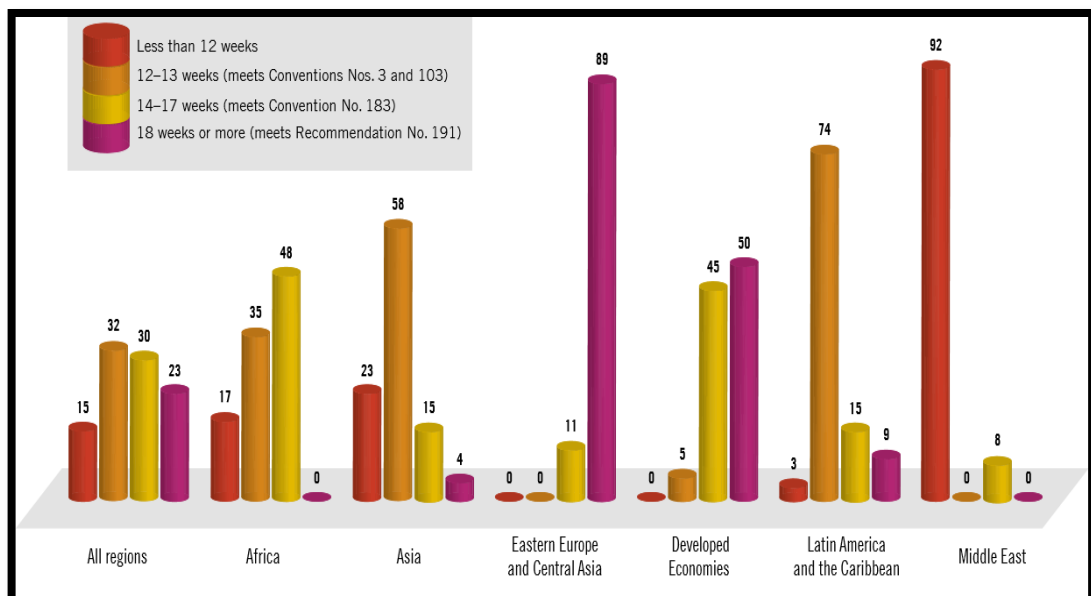
De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado por la Paternidad, instando a los Estados miembros a aplicar políticas públicas, de modo tal que se reconozca verdaderamente la importancia de este hecho que ostenta connotaciones biológicas, psicológicas y sociales. Ya que es indiscutible y natural, según Oiberman (1994: 66), que tanto “la maternidad como la paternidad son procesos complementarios que se desenvuelven dentro de una estructura cultural y familiar existentes”, puesto que, ambos, padre y madre, desempeñan roles socialmente relevantes, cada quien con su visión de masculinidad y feminidad; no obstante, podemos observar un evidente contraste en lo que respecta a los derechos que se han atribuido tanto a los padres como a las madres, pues de acuerdo a lo

establecido por García Delgadillo (2015: 33) “los derechos de los varones en el ámbito familiar aún se encuentran en gran desventaja respecto de los derechos de las mujeres en este ámbito”; por consiguiente, resulta necesario para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, según Dam (2005: 136) que “El masculinismo se una en todo sentido con el movimiento feminista para descubrir juntos lo que les puede llevar a establecer vínculos (...) que eliminen la falsedad de los estereotipos machistas o hembristas”.

Como se ha mencionado en líneas anteriores, hace poco más de dos años el Estado peruano ratificó el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 183 sobre Protección de la Maternidad, el cual, en su artículo 4° señala que la licencia de maternidad tendrá una duración mínima de catorce semanas, lo cual representa un significativo aumento; sin embargo, ello no ha implicado que, se revise lo concerniente a la licencia por paternidad, que sólo consta de 4 días, haciéndose notar que en nuestra legislación peruana existe una vulneración al derecho a la igualdad.

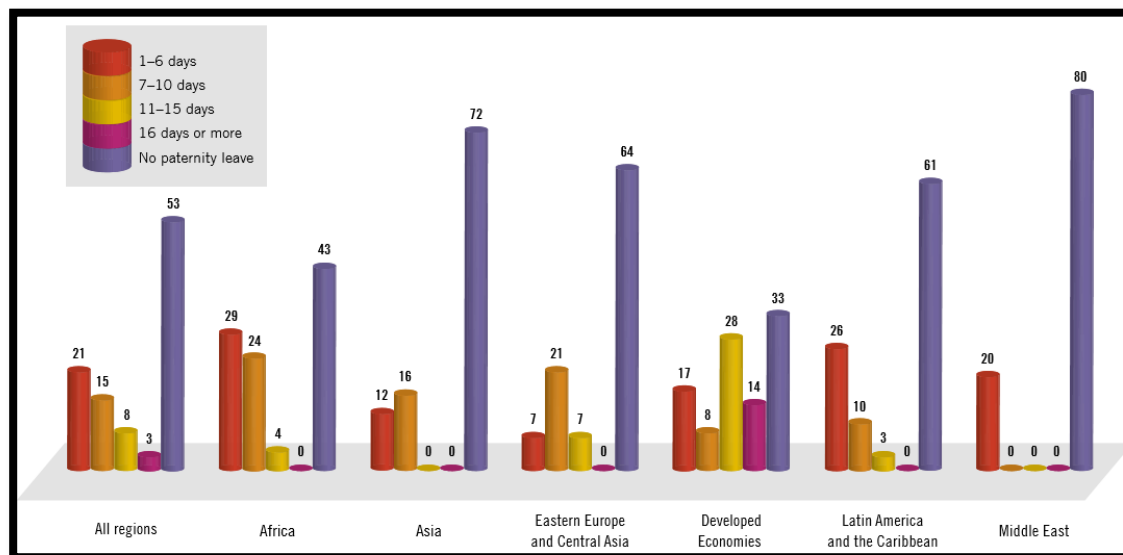
Y no sólo sucede en Perú, pues la trasgresión al derecho a la igualdad es un asunto que concierne al mundo entero, salvo considerables excepciones de algunos Estados que han implementado políticas que respeten la igualdad entre padres y madres. A continuación adjuntamos dos gráficos aportados por la Organización Internacional del Trabajo, con información estadística acerca del otorgamiento de las licencias por maternidad y paternidad en el mundo, que permitirá verificar y hacer visible la diferencia abismal que existe entre la duración del plazo de las mencionadas licencias, advirtiéndose una lesión al derecho constitucional a la igualdad.

GRÁFICO 1: Duración legal de la licencia por maternidad en porcentajes, por regiones, 2013 (185 países y territorios).



Fuente: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection.

GRÁFICO 2: Duración legal de la licencia por paternidad en porcentajes, por regiones, 2013 (167 países).



Fuente: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection.

En los GRÁFICOS 1 y 2 se detallan las prestaciones de licencia por maternidad y paternidad, respectivamente, en todo el mundo, dividido en los

siguientes grupos: 1) Todas las regiones, 2) África, 3) Asia, 4) Europa Oriental y Asia Central, 5) Economías desarrolladas, 6) América Latina y el Caribe, y 7) Medio Oriente. Estos gráficos nos permiten observar que a nivel de todo el orbe, mientras la licencia por maternidad es otorgada en plazos de hasta 18 semanas o más, la licencia por paternidad generalmente se concede por medio de pequeños e insuficientes plazos que son contados en días, con muy pocos casos en los que sobrepasa los 16 días. Colegimos de manera irrefutable que, las normas adoptadas por los Estados se encuentran direccionadas a que las responsabilidades familiares del cuidado y atención a los hijos, en este caso en los primeros días de vida del recién nacido, recaigan casi exclusivamente sobre la madre, limitando de esta manera al padre, negándole su derecho de permanecer al lado de su hijo recién nacido, impidiendo la unión familiar y la estrechez del nuevo vínculo paterno-filial entre el padre y su descendiente.

6. Iniciativa Legislativa.

Se realizó una iniciativa legislativa a fin de reformular la Licencia por Paternidad de modo tal que no solo se alargue el plazo, sino que, también se tengan en cuenta supuestos facticos considerando no solo hechos de la naturaleza sino también las diferencias geográficas y diversos aspectos. De modo tal como se muestra en la fórmula legal siguiente:

PROYECTO DE LEY

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

“LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2° DE LA LEY N° 29409 - LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA”

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el artículo 2° de la Ley N° 29409 - Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, del siguiente modo:

“Artículo 2º.-

La licencia por paternidad referida en el artículo primero es otorgada por el empleador al padre durante quince (15) días consecutivos, con motivo del nacimiento de su hija o hijo, cuando dicho nacimiento sea por parto normal; asimismo, esta puede ser aumentada bajo los siguientes supuestos:

1. Si el nacimiento es por cesárea, dicha licencia se prolongará por cinco (5) días más haciendo un total de veinte días consecutivos (20).
2. En caso de nacimientos múltiples, el plazo de la licencia será duplicado, es decir, se le otorgará al padre una licencia por treinta (30) días consecutivos.
3. En el supuesto que el hijo o hija haya nacido en condiciones de cuidado especial, por nacimiento prematuro o con discapacidad debidamente probada con la presentación de informe médico que

certifique tal discapacidad o el nacimiento prematuro, la licencia por paternidad será prolongada por diez (10) días más, haciendo un total de veinticinco (25) días consecutivos.

4. En el lamentable supuesto de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre hará uso de la totalidad o de la parte restante del período de la licencia por maternidad que le hubiera correspondido a la madre de no haber fallecido.

El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre el nacimiento de su hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo. El padre trabajador al día siguiente de vencida la licencia por paternidad tiene derecho al período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, siempre que él le comunique tal voluntad al empleador con una anticipación de quince (15) días calendarios.

Artículo 3º.- Reglamento

El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo, será el encargado de emitir las normas reglamentarias para la adecuada aplicación de la presente ley, en un plazo no mayor a sesenta días calendarios, fecha que será contabilizada a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Disposiciones complementarias

Primera: respecto al procedimiento, el trabajador deberá comunicar a la jefatura inmediata mediante una solicitud simple 15 días antes de la fecha

probable del parto (la omisión de dicho plazo, no conlleva a la pérdida del beneficio).

Segunda: Al concluir la licencia por paternidad, el trabajador deberá presentar una copia del acta de nacimiento, y la copia del DNI del menor, y de ser necesario el alta del hospital.

Tercera: La licencia por paternidad se puede extender hasta dos días adicionales (02) al plazo ya establecido, cuando el nacimiento del hijo (a) se produzca en un Departamento geográfico distinto al centro de trabajo del solicitante.

Conclusiones

1. La licencia por paternidad constituye un derecho que fomenta la promoción de responsabilidades familiares compartidas en los primeros días de vida del recién nacido, y además, permite al padre una verdadera conciliación de la vida laboral con la vida familiar.
2. El plazo de la licencia por paternidad vulnera el Derecho a la Igualdad ya que, como pudo observarse en el desarrollo de la presente investigación, los padres experimentan sensaciones y sentimientos nuevos, significando la relación paterno-filial un periodo de desarrollo y crecimiento emocional; por lo que, el plazo de la licencia por paternidad no resulta adecuado para cubrir toda esa complejidad que representa la paternidad.
3. Al existir un tratamiento desigual en el plazo de las licencias por paternidad y maternidad, las responsabilidades familiares recaen desproporcionadamente en las mujeres, por lo que en el ámbito laboral, al ser madres tienen que ausentarse de su centro de labores por más de tres meses, lo que les impide combinar satisfactoriamente su rol reproductivo con su rol productivo.
4. Luego de analizar la regulación jurídica nacional pertinente se infirió que el plazo de licencia por paternidad no es suficiente, y además no regula casos especiales que puedan surgir antes, durante o después del parto; en consecuencia, mediante la iniciativa legislativa desarrollada en el presente trabajo de investigación, se propuso supuestos fácticos que permitan ampliarla de acuerdo a cada necesidad particular, tales como Nacimiento por

cesárea, Nacimiento múltiple, Nacimiento en condiciones de cuidado especial, o Fallecimiento de la madre.

5. En el Derecho Comparado, existen países donde la licencia por paternidad se equipara con la licencia por maternidad, como es el caso de Islandia; asimismo, en Ecuador además de otorgar una licencia por paternidad de 10 días, es el único país que regula supuestos que permiten ampliar el plazo.
6. La sociedad debe tomar conciencia que la igualdad en el hogar es un aspecto fundamental y que resulta importantísimo la eliminación de estereotipos asignados a varones y mujeres en lo correspondiente a las responsabilidades familiares. Puesto que la eliminación de los mismos representará un gran aporte para cada una de las familias peruanas, y este aporte repercutirá y se verá reflejado en la sociedad misma.
7. Debe derogarse el artículo 2° de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, por el siguiente artículo:

“Artículo 2°.- La licencia por paternidad referida en el artículo primero es otorgada por el empleador al padre durante quince (15) días consecutivos, con motivo del nacimiento de su hija o hijo, cuando dicho nacimiento sea por parto normal (...).”

Bibliografía

1. Álvarez Merino, A. C., & Kloppe Villegas, S. (1986). *Psicología de la paternidad y de la maternidad*. Madrid: Ediciones Americanas QUORUM S.A.
2. Calvo, C. (7 de marzo de 2016). Islandia, el primer país que roza la igualdad entre hombres y mujeres. *ABC Sociedad*, págs. http://www.abc.es/sociedad/abci-islandia-primer-pais-roza-igualdad-entre-hombres-y-mujeres-201603070818_noticia.html.
3. Dam, R. (2005). *Trnsiciones 9: Ser padre: se nace y se hace*. Lima: Laberintos.
4. Diaz Farroñay, K. (2009). Licencia por paternidad: ¿Exigir un derecho o asumir una responsabilidad? *Laborem*, 435 - 449.
5. Fajardo, M. (1975). *Derecho de la Seguridad Social*. Lima: Graf. Villanueva.
6. Feliciano Nishikawa, M. y. (2011). *Supuestos de suspensión del vinculo laboral*. Lima: El Buhó E.I.R.L.
7. Fuller, N. (2000). *Paternidades en America Latina*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
8. García Castro, E. (1992). Psicología y Psicopatología de la Paternidad. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, Volumen XII(Nº 41)*, 154.
9. García Delgadillo, J. N., & Mendizábal Bermúdez, G. (2015). Análisis Jurídico de la Paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 31 - 59.
10. Goñi Moreno, J. M. (1956). *Derecho de la Previsión Social*. Buenos Aires: Ediar.
11. Marcenaro Frers, R. (1995). *El trabajo en la Nueva Constitución*. Lima: Cultural Cusco S.A.
12. Oiberman, A. (1994). La relación padre- bebe: Una revisión bibliográfica. *Revista del Hospital Materno Infantil Ramón Sardá*, 66 - 72.
13. OIT. (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de genero*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo.
14. OIT. (2012). *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*. Ginebra: OIT.
15. OIT. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo, La legislación y la práctica en el mundo*. Ginebra: OIT.
16. Peña, S. (2005). *Transiciones 10*. Lima: Editorial Laberintos.
17. Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
18. Sara-Lafosse, V. (1994). Familias peruanas y paternidad ausente. Aproximación sociológica. *FOMCIENCIAS*, 411 - 412.
19. Seidler, V. J. (2006) *Masculinidades Culturas globales y vidas íntimas, Traducción de Josep Sarret Grau*. (Editorial Montesinos) Londres:

20. Sloninsky, T. (1962). *Familia y relación humana*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba.
21. Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual de Trabajo*. Lima: El Búho E.I.R.L.