



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad
en relación a la licencia por paternidad y su afectación al
principio de razonabilidad"**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Cieza Castillo Paul (orcid.org/0000-0001-9194-0468)

Sanchez Paucar, Ashly Nicole (orcid.org/0000-0002-4025-2400)

ASESORES:

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo (orcid.org/0000-0002-5320-9014)

Dr. Saldarriaga Medina, Jose Miguel (orcid.org/0000-0002-6239-8507)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral Y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva E Inspección De Trabajo Y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

TRUJILLO – PERU

2022

DEDICATORIA

Quiero dedicar la presente tesis a mi familia, especialmente a mi madre Lorena, quien me apoyó con mis estudios desde que ingresé a la universidad y nunca me dio la espalda. A mi padre Amarante, quien a su manera también busco apoyarme. Asimismo, también se lo dedico a mi novia, Yoselin, quien me brindó su apoyo incondicional cuando tuve momentos, demostrándome que sí podía seguir adelante. Esta meta se logró gracias a la Fe y Esperanza, el lema familiar.

Paúl Cieza Castillo.

Con mucho cariño, va dedicado a mis padres, quienes me brindaron su amor y apoyo incondicional, a quienes debo todos mis logros alcanzados, porque fueron mi motivación hasta llegar a la meta; también a mis amigos por sus consejos y porque estuvieron en esta fase importante de mi vida.

Ashly Nicole Sánchez Paucar.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos el apoyo brindado por nuestros familiares que nos permitieron poder estudiar de manera ininterrumpida la profesión de derecho. También agradecemos a la institución Universidad César Vallejo, así como a su plana docente por compartirnos un espacio y enseñanzas donde hemos aprendido y seguimos aprendiendo, promoviendo la iniciativa investigativa en cada uno de nosotros.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.	12
3.2. Categorías y Subcategorías.....	12
3.3. Escenario de Estudio.	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimiento.	14
3.6. Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	14
4.1. RESULTADOS	14
4.2. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	45

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Opinión respecto a la afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad.

TABLA 2: Opinión respecto a las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor.

TABLA 3: Opinión respecto a los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas.

TABLA 4: Opinión respecto a la finalidad principal de la licencia por maternidad.

TABLA 5: Opinión respecto a la finalidad principal de la licencia por paternidad.

TABLA 6: Opinión respecto a los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad.

TABLA 7: Opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas de las licencias por paternidad y maternidad.

TABLA 8: Opinión respecto la equiparación razonable de la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores.

RESUMEN

La presente investigación científica surge como consecuencia de identificar una problemática particular, la cual es la disparidad existente entre los plazos de licencia por maternidad y paternidad, lo que afecta y vulnera los derechos del padre trabajador tanto en el ámbito laboral como familiar e incide en el principio de razonabilidad.

Por ello el objetivo planteado es el de determinar la afectación al principio de razonabilidad por la disparidad de duración entre los plazos de licencia por maternidad y paternidad. El tipo de investigación es el de tipo básico, con un diseño correlacional y de enfoque cualitativo. Entre las técnicas de recolección de datos se utilizó el análisis de entrevistas, empleando tanto artículos científicos como tesis y libros.

Teniendo como resultado que, en el Perú hay posiciones divididas respecto a la razonabilidad en la fijación del plazo de licencia por paternidad, sin embargo, se identifica las obligaciones que tiene el padre respecto al recién nacido, afianzando la necesidad de un plazo de licencia por paternidad que sea razonable y equitativo.

Palabras claves: Derechos del Trabajador, Equidad de Derechos, Igualdad de Derechos, Licencia por Maternidad, Licencia por Paternidad, Plazos, Principio de Razonabilidad, Vulneración de Derechos.

ABSTRACT

The present scientific research arises as a consequence of identifying a particular problem, which is the disparity between the terms of maternity and paternity leave, which affects and violates the rights of the working father both in the workplace and in the family and affects the principle of reasonableness.

Therefore, the proposed objective is to determine the impact on the principle of reasonableness due to the disparity in duration between the terms of maternity and paternity leave. The type of research is basic, with a correlational design and a qualitative approach. Among the data collection techniques, the analysis of interviews was obtained, working on scientific articles such as theses and books.

Having as a result that, in Peru there are divided positions regarding the reasonableness in setting the term of paternity leave, however, the obligations that the father has with respect to the newborn are identified, strengthening the need for a term of leave for paternity that is reasonable and equitable.

Keywords: Worker Laws, Equal Laws, Equal Laws, Maternity Leave, Paternity Leave, Deadlines, Principle of Reasonableness, Violation of Laws.

I. INTRODUCCIÓN

El nacimiento de un menor representa un aumento en la población de un Estado y por ende en su tasa de natalidad, en ese sentido se buscará garantizar su bienestar, en base a ello le corresponde una serie de derechos y obligaciones desde la concepción, tal y como señala la Constitución Política del Perú en su artículo dos. Asimismo, dentro de estos derechos es acreedor a recibir todos los cuidados pertinentes por parte de sus padres.

Ello también tiene consecuencias jurídicas en el statu quo del trabajador, derivando de igual manera en una serie de derechos que garanticen su bienestar social y su realización como persona en sociedad; expresados en el artículo veintidós de la constitución anteriormente señalada.

En consecuencia, el Estado peruano publicó la Ley No 30807, que modificó el artículo 2 de la Ley No 29409, referida a conceder el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores tanto del sector público como privado, estableciéndose así diez días calendarios para gozar de un descanso consecutivo y relacionarse con el menor recién nacido; incluso regulando supuestos donde se requieren de un mayor periodo de goce de licencia como lo es en casos de nacimiento prematuro o múltiple, otorgándose veinte días calendario, o treinta días calendario en supuestos como nacimiento con enfermedad congénita terminar, discapacidad severa o complicaciones graves.

Cuando relacionamos la paternidad con el derecho del trabajo, encontramos la consolidación de la persona como padre y a su vez como proveedor de recursos salariales al hogar. La presente ley busca promover la crianza del infante en una etapa temprana de su vida donde es indispensable la presencia del padre, ya que la ausencia del mismo puede afectar la creación de un vínculo parental positivo y afectar negativamente el desarrollo personal de ambos.

Por ello, autores como Kenel & Klaus (1998) reafirman la importancia de un vínculo temprano entre los progenitores y el infante, donde los comportamientos deben ocurrir de manera espontánea, dado que una alteración de los mismos puede perturbar tanto la paz como el vínculo afectivo a futuro.

Por su parte, Oiberman, A. (1994) propone que existen procesos complementarios tanto en la figura del padre como de la madre y que estos usualmente se llevan a cabo en un contexto sociocultural donde la figura paterna ocupa el rol únicamente de proveedor económico del hogar, desplazando sus deberes familiares a un segundo plato.

Sin embargo, la paternidad no radica únicamente en el sustento familiar en el ámbito económico, sino que conlleva una serie de acciones y deberes con el infante como proveerle de afecto, protección y una crianza adecuada.

El modelo preconcebido del padre como una fuente de ingresos a través del dinamismo social ha ido cambiando, reafirmando responsabilidades familiares, descartándose la óptica en el que la madre es la única en atender a los hijos. Ambos padres cuentan con cualidades de asistencia al menor y juegan un rol fundamental en la base de la crianza y la influencia ya sea positiva o negativa que se tiene con el mismo. En el Perú existe una disparidad entre el plazo posnatal de la madre en la licencia por maternidad, la cual es de cuarenta y nueve días calendario como plazo base de acuerdo a la ley No 26644 frente a la licencia por paternidad, cuyo plazo base es de 10 días naturales.

Aunado a ello, la OIT en su página web señala que el derecho al trabajo debe de proveer de igualdad de oportunidades y tratos. El derecho laboral establece vías equitativas basados en el principio de razonabilidad que permiten establecer una igualdad a través de distintas oportunidades. Pero pese a ello se puede evidenciar una clara discriminación normativa entre los plazos de descanso para interactuar con el infante otorgado al padre y a la madre.

Por lo expuesto se establece el siguiente **problema** ¿De qué manera la disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad afecta al principio de razonabilidad? Y a la vez como problemas específicos: (I) ¿Qué consecuencias tiene la duración de la licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor? (II) ¿Cuál es la finalidad de la licencia por maternidad y paternidad en el Perú? (III) ¿Cómo podría equiparse razonablemente la duración de la licencia por maternidad y paternidad ateniendo al principio de razonabilidad?

A continuación, es importante establecer una justificación del problema de investigación y detallar la relevancia del estudio. Seguidamente, es importante indicar que esta investigación se realiza en base a una **justificación teórica** en el que existe una vulneración de derechos y al principio de razonabilidad en el ámbito laboral respecto a la licencia por paternidad del padre trabajador, lo cual genera un gran impacto jurídico, social y familiar en la sociedad.

Si bien es cierto la historia evidencia una desigualdad de derechos laborales y una brecha entre el hombre y la mujer, el Estado en pro de la sociedad ha ido promulgando normativas orientadas a la equidad de derechos como vías hacia la igualdad. Sin embargo, estas normativas deben emplear el principio de razonabilidad como una directriz que propicie la justificación en las mismas.

Por ello, al comparar los plazos base de la licencia por maternidad y paternidad, identificamos una disparidad de treintinueve días de diferencia que afecta al padre trabajador tanto del sector público como privado, sin que probablemente exista una justificación razonable de esta abrumadora diferencia. Es por ello que este tema de investigación es relevante para el derecho y la sociedad, por lo cual contiene investigaciones teóricas que permitan identificar la vulneración al principio de razonabilidad.

Así mismo cuenta con una **justificación práctica**, esta se fundamenta en la necesidad de establecer fuentes doctrinarias que influyeran las fuentes de derecho a fin de establecer mejores criterios razonables que elimine esta brecha de desigualdad por plazos entre el padre trabajador y la madre trabajadora, viéndose una vulneración de derechos para con el padre. Además, se propondrán alternativas de solución que permitan el reconocimiento de una necesidad de ampliación del plazo de la licencia por paternidad.

Finalmente, esta investigación tiene como **objetivo general**: Determinar la afectación al principio de razonabilidad por la disparidad de duración entre los plazos de licencia por maternidad y paternidad; y como **objetivos específicos**: (I) Analizar las consecuencias de la duración de la licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor. (II) Identificar la finalidad principal de la licencia por maternidad y paternidad en el Perú. (III) Equiparar razonablemente la duración de

la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de desigualdades entre el padre trabajador y la madre trabajadora.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar respaldo a la investigación se acudió a diversos antecedentes relacionados con el problema, los cuales son aportes importantes que conllevan también a dar respuesta a los objetivos planteados.

Así, a **nivel internacional**, estudios demuestran un apego existente entre los progenitores y el recién nacido, concluyéndose que el menor relaciona a ambos padres de forma diferente, en base a su entorno y desarrollo, sin embargo, en situaciones tranquilas puede apegarse a ambos padres indistintamente. Por lo cual se está ante procesos complementarios de estructura cultural y familiar, donde el padre trabajador asume un rol en la familia más allá de ser una fuente de ingresos, dado que también debe proporcionar una figura de protección y confianza. (Lamb & Catherines, 2004)

Asimismo, la OIT en su convenio 156 declara “la necesidad de modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”. En base a esto se puede obtener una perspectiva en la que el padre no solo debe cumplir con traer ingresos al hogar, sino que cumpla con sus roles socio afectivos. A partir de este convenio se advierte la necesidad de que se otorguen las condiciones adecuadas en que los trabajadores pueden cumplir con sus responsabilidades familiares sin que se rompan los lazos laborales, debiendo desarrollarse medidas en las que pueda cumplirse con ambas obligaciones.

En Costa Rica existe un dispositivo legal conocido como Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, vigente desde el año 1954. En este la licencia por paternidad otorgada al padre es de una semana, sin que deje de percibir el salario correspondiente como si hubiese trabajado. (García, 2014)

Gajardo (2015) realizó un trabajo de investigación cuyo título fue “Facultad de traspaso al padre en el nuevo permiso posnatal parental”. En este compara las licencias especiales de las que goza la mujer frente a las que se le otorga al

hombre y en ellas se evidencia una disparidad en los plazos otorgados. Se da la presencia de una desigualdad, proporcionalidad y razonabilidad entre los derechos que gozan ambos progenitores, generando opiniones doctrinarias en contra del tema. De hecho, si se parte de los supuestos desarrollados respecto a la igualdad de trato en el ámbito laboral, estas diferencias no deberían ser toleradas sin criterios razonables que justifiquen estas diferencias de trato. Asimismo, debe de considerarse algunos puntos sobre las necesidades del hijo respecto a la presencia del progenitor en los primeros días de vida del recién nacido; no solo en beneficio al menor sino también para cooperar en su cuidado personal.

A **nivel nacional**, Azabache & Barboza (2017, p.175-176) expresan que la licencia por paternidad permite fomentar responsabilidades familiares del padre en el hogar y asistir al infante en los primeros días de vida del menor. A lo cual una disparidad entre los plazos de licencia por maternidad y paternidad afectan las responsabilidades familiares y las relaciones laborales, ya que la madre puede ausentarse hasta 3 meses de trabajo (debido a la licencia por maternidad) lo que da una perspectiva de menor competitividad de la mujer frente al hombre y afecta tanto su rol productivo como su rol reproductivo. Asimismo, la licencia por paternidad de la ley 30807 carece de regulaciones ante sucesos que pueden surgir antes del parto, o incluso mientras se da y posterior al mismo.

Boric & Marín (2021, p.40) concluyen que el plazo básico para la licencia por paternidad no basta para los cuidados al infante por parte del padre y que por tanto la presente ley 30807 debe ser modificada a fin de garantizar el derecho de igualdad entre el padre trabajador y madre trabajadora, atendiendo a criterios razonables, al ejercer de su descanso mientras asiste al infante, velando por la seguridad y garantizando el bienestar del menor recién nacido.

En base a lo planteado, la licencia por paternidad supone un derecho que permite al padre trabajador el establecer un vínculo socio afectivo con su menor hijo, alcanzando la plenitud como persona en el hogar, cumpliendo con sus responsabilidades, y también en el ámbito laboral al contar con una serie de derechos que lo realzan como trabajador en sociedad. Ahí radica lo crucial del

tiempo otorgado, ya que la ausencia del padre en la formación del vínculo parental puede ser negativo.

Pacheco (2022) señala que el rechazo de la Cámara de Comercio a otorgar las licencias por paternidad a los padres trabajadores surge como consecuencia de la prioridad de deberes laborales sobre los familiares, inclusive llegando a ser necesario el establecer una fecha aproximada al nacimiento del menor, sublevando este nacimiento a la voluntad del empleador para otorgar el permiso, dificultando el cumplimiento del padre trabajador respecto de sus deberes familiares.

Carbajal (2018) determina que el periodo de licencia de paternidad otorgado en el Perú ni siquiera alcanza el plazo mínimo recomendado (2 semanas) por la Organización Internacional del Trabajo y ni permite que los padres trabajadores participen en la primera etapa de crianza del recién nacido al ser muy corto. Asimismo, existe una percepción diferenciada del valor del trabajo femenino y masculino, por lo cual podemos decir que socialmente se asume que las mujeres tienen un trabajo prioritario, en este caso es la familia y uno secundario siendo su profesión y trabajo, es por eso que existe un porcentaje mayoritario de mujeres trabajadoras que son marginadas e impedidas de avanzar en su carrera, ya que no tienen el mismo tiempo disponible para continuarla a diferencia de los trabajadores hombres. Es así que, la ley al diferenciar los plazos entre la licencia de paternidad y maternidad, en parte por la disparidad y la no proporcionalidad impondría la responsabilidad familiar a la mujer, pues el tiempo de cuidado que tendrá sobre el recién nacido es mucho mayor a los diez días que tiene derecho el padre, y que al otorgarle un plazo tan breve se mantiene la idea de que debe ser la mujer quien tenga que cumplir el rol familiar, lo cual es una concepción errónea, pues ambos padres tienen la misma responsabilidad y esto afecta al principio de la razonabilidad y el derecho a la igualdad, por lo que se debería modificar la normativa interna, concordante con los convenios internacionales a los cuales el Perú se encuentra suscrito.

A continuación, para dar respaldo al análisis de esta investigación es necesario tener en cuenta las **teorías y enfoques conceptuales**.

Según un estudio proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo en el 2010, la licencia por paternidad es aquel derecho reconocido al padre trabajador, para poder gozar de un descanso con un periodo base de 10 días calendario, los cuales siguen siendo remunerados y se es otorgado como consecuencia del nacimiento de un menor hijo(a). Asimismo, tiene el carácter irrenunciable e insustituible a cualquier concepto de pago.

De igual manera el Gobierno del Perú en el 2019 reafirma la irrenunciabilidad del mismo y que es propio de todo trabajador perteneciente al sector privado o público.

Es por ello que el Estado publicó la Ley No 30807 donde se establecen 10 días calendarios consecutivos de descanso al padre en los casos del nacimiento del menor ya sea por parto natural o cesárea; además también se establecen otros supuestos donde este periodo de tiempo puede ser mayor, pero manteniendo su característica de continuidad, siendo de 20 días en supuestos de nacimiento prematuro o múltiple y 30 días cuando el menor al nacer cuenta con alguna enfermedad del tipo congénita y en fase terminal o presente una discapacidad severa. También se otorga 30 días cuando producto del nacimiento del menor surgen complicaciones que son graves respecto a la salud de la madre.

Respecto a la licencia por maternidad, esta licencia se encuentra regulada en la Ley No 30367, donde se señala que la madre trabajadora cuenta con el derecho a un descanso de 49 días calendario consecutivo de prenatal y otros 49 días posnatal. E incluso se permite el que sea diferido, parcial o totalmente acumulado entre un periodo y otro, de acuerdo a lo que decida la madre trabajadora y que deberá de comunicar a su empleador previamente. La comunicación debe ser no menor a dos meses una vez se ha determinado una probable fecha de nacimiento del menor.

De acuerdo a Torrealba (2021), nos habla aquel permiso otorgado a la madre trabajadora posterior al nacimiento del bebé. En el Perú se puede obtener hasta 98 días de descanso, que se cumplen antes (licencia por embarazo) y después (licencia por maternidad y licencia por lactancia). Es un beneficio del cual ambos padres gozan, ya que en el caso del padre se conoce la licencia por paternidad.

Pero este último empieza luego del nacimiento del bebé y no es con una disparidad en los plazos, e incluso la madre cuenta con un derecho de subsidio por maternidad.

En cuanto a la licencia por embarazo, es un descanso remunerado que puede gozarse a plenitud continuamente y una vez que (luego de revisión médica) le indiquen que está todo bien para continuar laborando. Dependiendo del tipo de cargo ocupado por la madre, es posible la traslación a otro puesto si el original representa un riesgo a su integridad o a la del menor.

Ahora, respecto al derecho del trabajo, según recopilaciones realizadas por Balbín (2015) el derecho del trabajo engloba múltiples principios destinados a regir el comportamiento de las personas, regulando la relación existente entre empleador y trabajador, a través de múltiples normativas que engloban diversos supuestos causantes de hechos jurídicos.

Para Chaname (2021) respecto al principio de razonabilidad, es con conjunto de herramientas bajo el cual se va a justificar las medidas que se tomen respecto al derecho, siendo adecuado y coherente. Esto implica un razonamiento tanto lógico como racional para fijar potestades y reconocer derechos.

Además, funge como mecanismo de control ante supuestos de arbitrariedad que puedan vulnerar derechos, atendiendo a un carácter discrecional e interrelacionado con el principio de proporcionalidad donde se establecen criterios que justifiquen determinada decisión evitando el abuso por parte del empleador respecto al trabajador. (Montoya, 2019).

Ello guarda relación con lo indicado por Maldonado (2020), quien realza la importancia de emplear la razón dentro de un orden social humano, en especial en cuanto a derechos. Por lo cual lo razonable será aquella decisión tomada en base a lo justo, lo conforme y la razón; debe de existir una validez en lo planteado para ser considerado justo.

Incluso menciona subprincipios que la conforman, los cuales son identificables al momento de tomar medidas legislativas, como la adecuación, es decir la idoneidad en lo que se propone, la necesidad bajo la cual se justifica y la proporcionalidad atendiendo a los diversos factores que orientan la decisión.

La finalidad siempre debe de ser lícita y constitucional, es decir, no debe contravenir derechos fundamentales; en cuanto a la adecuación, debe ser lo más eficaz posible para lograr satisfacer el fin, tomando en cuenta factores fácticos, y la necesidad debe satisfacer una carencia social, que será resuelta proporcionalmente tomando en cuenta grados de intensidad en el accionar. Solo así será posible lograr lo justo jurídico.

En cuanto al derecho comparado, según la información proporcionada por la BBC, en el año 2020 Finlandia se planteó el establecer un plazo parental igual para madres y padres, consistente en premios pagados de casi siete meses, buscando resguardar el bienestar del recién nacido y el de las familias.

Desde otra perspectiva, esta asistencia se da a los padres trabajadores para que cesen su actividad laboral durante los días establecidos por ley, por el nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento. Justamente tomando en cuenta este motivo el Gobierno de España aprobó por decreto ley la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, por lo que de este modo, este país va encabezando a los demás países de Europa, porque otorga un permiso más extenso para los progenitores, ya que estos dispondrán de 16 semanas pagadas al 100%, siendo las primeras 4 semanas las más importantes y que se deben disfrutar sin interrupción después del parto; esto aplica desde el año 2021 para ambos trabajadores, aunque tuvo algunas modificaciones a lo largo del tiempo.

Algo semejante sucede en Suecia, de acuerdo a la información brindada por la BBC, señala que, en 1974, el país nórdico fue el primero del mundo en reemplazar la licencia de maternidad por la licencia de paternidad, que otorga a ambos trabajadores que son progenitores, con el objetivo de que reciban 6 meses de licencia por hijo, cada uno con el derecho a tomarse la mitad de los días. Sin embargo, los hombres tenían la opción de traspasar esos días a las mujeres y muchos lo hicieron. En 1995, se le otorgaba 30 días al padre, pero si el padre no se tomaba el mes del trabajo, la pareja en conjunto perdería un mes de licencia pagada. En 2002, la medida se extendió a 60 días y desde el 1 de enero del 2016, la cuota se elevó a 90 días. Actualmente, las parejas suecas reciben 16 meses (480 días) de licencia paterno-maternal cuando nace el primer hijo, durante los primeros 390 días, el progenitor que deja de trabajar recibe 80% de su salario de parte del

Estado. Y en la vecina Noruega, otra campeona europea en la materia, se reservan 15 semanas remuneradas al 100% para cada uno de los padres, que después pueden compartir 16 semanas con el sueldo cubierto completamente antes de que el hijo cumpla tres años.

Por ejemplo 8 semanas en 2019 y 12 semanas en el 2020. Asimismo, este decreto obliga a las empresas a incluir un registro de salarios para así regular y controlar que no exista discriminación alguna por motivo de sexo.

En relación a nuestra realidad peruana, la normativa que regula la licencia por paternidad debe atender a factores como el principio de igualdad y el de razonabilidad. Para un mayor énfasis, hay jurisprudencia al respecto.

La sentencia perteneciente al expediente 018-96-I/TC indica que el principio de igualdad está sujeto a que aquellos que reciban un trato desigual sean en verdad desiguales, para que la finalidad legislativa sea legítima, de concordancia con la sentencia 0261-2003-AI/TC en la que se explica que el derecho de la igualdad parte de la premisa de ser igual a los que son iguales mientras que se debe ser desigual con los que son desiguales, ya que hay situaciones en las cuales se requiere de equidad para igualar condiciones y que se provean de mismas oportunidades.

También, la sentencia perteneciente al expediente 00535-2009-PA/TC contiene información en la que se indica que el principio de razonabilidad atiente a criterios justos con su haber en la esencia constitucional del derecho, por lo que se requiere un mecanismo de control en la discrecionalidad de las decisiones que se toman, debiendo enfocarse en factores racionales y no arbitrarios.

De ello entonces se interpreta que los plazos de licencia por paternidad y maternidad deben de seguir premisas objetivas, donde se identifica las situaciones bajo las cuales tanto el padre y la madre se encuentra que requieren de regulación legislativa. En consiguiente una vez identificadas debe tomarse decisiones con criterios razonables que fundamenten los días que se otorgan, ello es de suma importancia pues la falta de racionalidad en las decisiones a tomarse puede devenir en arbitrariedad y vulneración tanto al principio de razonabilidad por no establecer situaciones proporcionales como al principio de igualdad, al no justificarse adecuadamente el trato diferenciado en los plazos.

Entre los criterios racionales y razonables, deben tomarse en cuenta la importancia de la interrelación entre el padre e hijo. Al respecto, Martínez (2014) habla sobre la construcción del rol parental. En su investigación señala que, en la interacción del neonato con el padre, el contacto físico les provee de calma, debido a que durante esta interacción se liberan sustancias hormonales como oxitocina que provee de un mayor desarrollo en la socialización.

Este contacto beneficia tanto al padre como al recién nacido pues genera una adaptación positiva, contrario a menor periodo de interacción, pues de existir separación se producen situaciones de estrés. Entonces a mayor interacción, mayor interrelación lo que motiva al surgimiento de sentimientos afectivos y su fortalecimiento, así como simpatía y preocupación por el bienestar del menor. Por parte del neonato, este afianzará su confianza hacia su progenitor y un estado de bienestar.

Aunado a ello Ventura (2020) concluye que el periodo posparto supone múltiples cambios para la mujer, a nivel biológico, psicológico y social, por lo que se requiere de alguien que le brinde apoyo durante este proceso de recuperación, pues es necesario un seguimiento a este periodo de recuperación adecuándose a las necesidades que tenga. Una deficiencia en esta supervisión supone riesgos para la salud física y psicológica, conllevando a situaciones como hipertensión, depresión o abandono precoz de la lactancia que a su vez pone en riesgo la salud del neonato. Incluso representando riesgos en el que la madre debido al estrés realice abandono de atención al menor.

Moreno & Rincón & otros (2014) identifican la existencia de un agotamiento y necesidad de confort, así como de un descanso para la salud y cuidado tanto de la madre como del menor, lo que supone riesgos de estrés y sufrimiento, que podrían desencadenar en la mortalidad materna.

En la presencia del padre en el proceso de recuperación se provee a la madre de seguridad y compromiso en los cuidados y crianza del menor, requiriéndose así una presencia física más que una económica, forjando una paternidad involucrada y responsable. Ello a su vez representa equidad en los roles asumidos sin importar el género. (García, 2021).

Estamos ante un supuesto de apego temprano entre el menor y el padre, donde establecen una conexión filial a la par que se brinda apoyo y soporte a la madre al proveer de tranquilidad. Se estimula el rol paterno y los lazos emocionales. (Aguayo, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Se ha planteado, de acuerdo a la finalidad, una **investigación básica**, ya que de acuerdo como señala Ortega (2017) una investigación básica y fundamental es aquella que parte de un marco teórico y cuya finalidad es la proposición de nuevas teorías investigativas o modificación a las ya existentes, y el presente solo realizó análisis documental y entrevistas. Así mismo, el diseño es correlacional, porque concordando por lo planteado por Ramos (2020, p.3) el presente artículo de estudio estudió la relación entre la disparidad de licencias por maternidad y paternidad y su afectación al principio de razonabilidad.

Además, reviste de ser un **enfoque cualitativo**, porque según Martínez (2006) se busca una cualidad, teniendo contextos específicos, y que a través del método de investigación – acción, el investigador conocerá una determinada realidad, identificando un problema específico y en base a ello propondrá una solución.

El tipo de investigación de la presente es una tesis, y su **línea de investigación** es el de reforma laboral, de la cual dentro de ellas comprende las subcategorías de flexibilidad laboral y reforma procesal laboral.

3.2. Categorías y Subcategorías.

Se analizarán categorías derivadas del problema de investigación para dar solución al problema planteado, de esta forma a través de objetivos específicos aparecen subcategorías que son puntos a estudiar y contribuirán a hacer más completa la investigación. De esta manera, tendremos grandes aportes y resultados.

Categoría 1, La duración de la licencia por paternidad.

De la cual se desprenden las siguientes subcategorías: Las consecuencias de la licencia por paternidad.

Del mismo modo la presente investigación tiene:

Categoría 2, La licencia por maternidad y paternidad

Las subcategorías vienen a ser las siguientes:

La finalidad principal

Categoría 3, El principio de razonabilidad

Las subcategorías vienen a ser las siguientes:

Los plazos de licencia.

3.3. Escenario de Estudio.

El escenario se encuentra plasmado en la situación jurídica que motivó el presente proyecto de investigación, siendo la licencia por paternidad y la licencia por maternidad en el derecho laboral, debido a la disparidad de plazos concordantes y el cómo afectan al principio de razonabilidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En cuanto a la técnica empleada, fue la entrevista, cuyo instrumento fue guía de entrevistas; en conjunto con un análisis documental, que de acuerdo a Dulzaides, M. & Molina, A. (2004) expresan que un análisis documental emplea un conjunto de operaciones intelectuales que facilitan la descripción y representación de documentos de manera orgánica y sistemática.

Este tipo de investigación documental ya que como indica Behar (2008), se realiza a través de fuentes documentales. También encontramos la investigación bibliográfica, que se basa en la consulta de libros, la hemerográfica, que se apoya en artículos o ensayos de revistas y periódicos.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Análisis documental	Guía de análisis documental

3.5. Procedimiento.

Para ello el procedimiento empleado fue el de realizar una revisión bibliográfica en distintos motores de búsquedas virtuales como Google Académico, Biblioteca Virtual de la Universidad César Vallejo, repositorios universitarios, entre otras fuentes organizadas y unificadas para una mayor comprensión de la información.

3.6. Aspectos Éticos

Entre los aspectos éticos, se realiza la originalidad del presente artículo, rechazando toda apropiación de ideas de otros autores sin que estén citados adecuadamente con sus fuentes correspondientes. Asimismo, respetando los derechos de cada investigador se ha sometido el presente trabajo a Turnitin, para corroborar el grado de similitud existente y evitar el plagio. De conformidad al “Código de Ética e investigación de la Universidad César Vallejo” que en su artículo 15 rechaza el plagio y promueve la originalidad de los investigadores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se llevó a cabo la aplicación de un cuestionario de entrevista tanto a especialistas en la materia de estudio, siendo los entrevistados, abogados especialistas pertenecientes al Colegio de Abogados de La Libertad; así como también se contó con la participación de una psicóloga y un juez especialista en materia laboral, perteneciente a la Corte de Justicia de La Libertad - Trujillo, para el desarrollo de la investigación.

Con respecto al análisis del **objetivo específico N° 01**, se han realizado las siguientes tablas, con relación a las respuestas obtenidas por los especialistas entrevistados tenemos:

TABLA 1: Opinión respecto a la afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad.

Tabla 1 Cuestionario Pregunta 1

PREGUNTA 1: Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

ENTREVISTADO 1

En efecto, considero que si existe una afectación al principio de razonabilidad; toda vez, que el tiempo establecido de licencia por maternidad otorgado a la madre, según cada caso, es más amplio a diferencia del otorgado al padre. Siendo que no es congruente con el derecho constitucional del derecho a la igualdad ante la ley.

ENTREVISTADO 2

Si, ya que genera la desigualdad de género, se debería generar políticas de protección, prevenir y eliminar la discriminación contra los hombres y mujeres con responsabilidades familiares, los gobiernos deben establecer marcos adecuados contra la discriminación, que se cuente con el apoyo de órganos encargados de igualdad de oportunidades; se debe de mantener y aumentar el nivel de gasto público en medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

ENTREVISTADO 3

Considero que, si existe una afectación ya que el plazo otorgado entre las licencias difiere sustancialmente, la diferencia no es razonable atendiendo a la finalidad ya que es la misma, la atención al recién nacido. La cantidad de días que se le da al padre es corta, entonces si hay afectación porque los dos padres tienen la misma obligación para con el menor.

ENTREVISTADO 4

Considero que no hay afectación alguna, pues hay que analizarlo desde el contexto mismo en que se desarrollan los papeles de progenitor y/o progenitora. Las licencias por maternidad en cuanto al plazo son entendibles en el sentido que por

ENTREVISTADO 5

No creo que exista una afectación al principio de razonabilidad, considero que la diferencia que existe en el tiempo de licencias es proporcional a las necesidades que tiene cada padre, por ejemplo en el caso de la madre, ella necesita tiempo de

ENTREVISTADO 6

Si, ya que las Licencia por maternidad es más larga y restando importancia a la licencia por paternidad ya que ambas son herramienta que promueve la unidad familiar a través de una distribución justa de tareas domésticas en la búsqueda de lograr conciliar la vida en

ejemplo el recién nacido o recuperación post parto ya el ámbito laboral, familiar y en sus primeros meses hay sea natural o cesárea, ya personal, estableciendo así una dependencia del niño que es la única que tiene con el recién nacido un con la madre, por efecto de esa capacidad. vínculo de apego emocional su alimentación casi Adicionalmente a ello, la con sus padres durante las exclusiva de leche materna; madre alimenta al menor, primeras horas de vida. y, se le ha otorgado al padre por lo que necesita estar todo el tiempo con el bebé. unos plazos menores en Veo justificada la diferencia contrastación con la madre entre las licencias por paternidad y maternidad. pues si considero que son plazos razonables, como reitero atendiendo al propio contexto de crianza y desarrollo del niño.

ENTREVISTADO 7

Considero que no, debido a que el principio de razonabilidad en el ámbito laboral, se aplica necesariamente a conflictos de índole constitucional dentro el ambiente laboral; sin embargo, lo concerniente a las licencias por maternidad y paternidad, éstas ya se encuentran supeditadas a una regla general que vital cumplimiento.

ENTREVISTADO 8

Si por la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

ENTREVISTADO 9

Definitivamente, una mayor participación del padre en la crianza beneficia al mismo padre y al hijo; por ende a la sociedad y al Estado verificándose que el padre comparte las tareas de cuidado con su madre.

INTERPRETACIÓN: Como resultado de las entrevistas aplicadas se evidencian posturas divergentes: en primero lugar un grupo señala que i) sí existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral; sin embargo, algunos de los especialistas entrevistados opinaron

que ii) no existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral ya que el tiempo de licencias es proporcional a las necesidades que tiene cada padre con el bebé. En ambos supuestos es iii) aplicable a los conflictos de índole constitucional dentro del ambiente laboral.

Por lo que en base a ello, la mayoría está conforme con que sí existe una afectación derivado de la disparidad en los plazos de licencia por paternidad y maternidad, no siendo conforme con el derecho a la igualdad ante la ley, requiriéndose de que se tomen políticas de protección para prevenir supuestos de discriminación de género dado que ambos padres tienen las mismas obligaciones familiares.

Fuente1: Entrevistas aplicadas a especialistas

TABLA 2: Opinión respecto a las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor.

Tabla 2 Cuestionario Pregunta 2

PREGUNTA 2: Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
El Estado protege y promueve el matrimonio, en consecuencia, también protege a la familia. En ese sentido, no otorgarle, al padre, la misma cantidad de días de licencia por paternidad que a la madre generaría consecuencias en el vínculo filial, porque es necesario que ambos padres gocen del mismo tiempo, por el bienestar del menor, con la finalidad de	La relación de padre hijo se ve más fortalecida cuando existe la participación del padre durante el parto, a diferencia de los padres en donde no participan en el alumbramiento de su hijo los padres solo desarrollan una función de proveedores económicos. Como también genera en el nuevo padre una nueva identidad, es importante	Considero que van a estar la menor cantidad de interrelación entre padre e hijo(a), porque cuanto más tiempo se pase con el menor en sus primeros meses de nacido, se afianza mucho más la relación a nivel de contacto físico, sino mucho más psicológicamente. Esta relación del padre con el menor se vería reflejada muchos años después en

fortalecer el vínculo paterno filial, concordante con el interés superior del niño. brindar todos los mecanismos necesarios para que el padre genere un vínculo con su hijo, pues recordemos que en caso de la madre e hijo este vínculo es casi innato ya que la madre lo lleva dentro de su vientre, además le provee la lactancia, sin embargo, en el caso de los varones este vínculo se debe generar a través de compartir tiempo y espacio, participar en actividades tan sencillas como darle el biberón, aprender a cambiarle los pañales, hacerlo dormir, etc. cuanto los niveles de afectividad que haya recibido el menor. Hay estudios psicológicos que, con el solo contacto, el olor de los menores para con los padres en esa edad tan temprana, repercuten sus niveles de seguridad como persona y no sentir vacíos de amor

ENTREVISTADO 4

Siempre es necesario la existencia de vínculo filial directo e inmediato del padre con el menor eso no está en discusión. El niño tiene mayor contacto por efecto de su alimentación constante con la madre quien le provee de su alimento natural; el papel de padre es coayudar a que el ambiente en donde se

ENTREVISTADO 5

Toda norma debe obedecer una realidad social, un país machista como el nuestro donde el hombre no desarrolla como tal su rol de padre, mucho menos en actitudes tan básicas como bañarlo, cambiarle el pañal, darle el biberón, porque consideran un trabajo de la madre o no tienen interés en hacerlo.

ENTREVISTADO 6

La aptitud concreta y continua de estar en presencia física constante, convencido de que la presencia paternal es indispensable para el normal desarrollo tanto del hijo o hija generándose un crecimiento y evolución tanto en padre como en el hijo.

desarrolle el niño sea el más adecuado y óptimo para dicho desarrollo; y, por todo ello es que si resulta necesario que haya participación activa del padre en esa tarea de crianza de un niño en inicial formación; pues de no hacerlo el menor únicamente tendrá una sola sensación de afecto que sería la de su madre y si ya desde su nacimiento percibe que hay confluencias de afecto mutuo de sus dos padres, el menor lo percibirá y se le creará un ambiente de crianza óptimo y adecuado.

La licencia por paternidad tiene esa finalidad de generar un vínculo mayor emocional. Sin embargo, hay padres que aprovechan los 10 días de licencia para estar descansando o festejar el nacimiento de su hijo(a), y no aprovechan el tiempo para estar con el bebé, incluso en países desarrollados existe también una diferencia en la duración de licencia por paternidad.

ENTREVISTADO 7

Si consideramos la poca duración de la licencia, entonces la consecuencia sería la baja interacción o desarrollo del vínculo emocional padre a hijo en los primeros días; la cual se puede recuperar con una debida organización del tiempo.

ENTREVISTADO 8

Que el trabajador ya no desearía regresar a su centro laborales y de esta forma estar perenne con su menor hijo(a).

ENTREVISTADO 9

Hay una mayor implicación del padre en el cuidado de los hijos, hay un efecto profundo sobre los niños, estimulando su crecimiento saludable, teniendo un involucramiento activo de los padres no solo en la provisión de recursos económicos y la crianza de su hijo.

INTERPRETACIÓN: Luego de realizadas las entrevistas, entre las diversas opiniones se sostienen que las principales consecuencias de la duración de la licencia por paternidad en relación al vínculo filial del padre con el menor es que: i) si hay menor interacción solo se verá al padre como un proveedor económico, ii) el bajo desarrollo del vínculo emocional entre el padre y el hijo afectará sustancialmente el afecto recíproco que se tenga. Sin embargo, un especialista manifestó que implicaría un riesgo de que iii) el padre trabajador ya no quisiese regresar a su centro de labores para asistir al menor.

Por lo que de lo propuesto, las consecuencias a menor duración de la licencia por paternidad es una baja interacción que afecta el desarrollo afectivo filial entre el padre y el hijo, pero una licencia amplia también supone el riesgo del deseo de no retorno al centro de labores.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas

TABLA 3: Opinión respecto a los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas.

Tabla 3 Cuestionario Pregunta 3

PREGUNTA 3: ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Como he mencionado anteriormente, no considero que sean consecuentes con los principios de razonabilidad, equidad y justicia, porque ambos padres por naturaleza son los progenitores del niño. En ese sentido, hacer un</p>	<p>No, ya que no hay igual de géneros, a pesar de todos los esfuerzos, en nuestro país aún existen brechas que no han podido superarse y que requieren de un trabajo más eficiente por parte del estado y sus instituciones para hacer cumplir lo que le ordenamiento ya señala,</p>	<p>No, considero que ambos padres tienen la misma obligación para con el menor, y aun cuando de manera razonablemente las personas consideren que la madre debería tener más tiempo con el menor a diferencia del padre por el hecho de ser la que da a luz al menor y tiene que tener mayor tiempo para</p>

trato diferenciado en los que es el derecho a la igualdad.
plazos de licencia entre el padre y la madre, contravienen a los principios antes mencionados, porque conforme a nuestra constitución, todo ciudadano es igual ante la ley

recuperarse fisiológicamente y creo que ese fue el motivo del legislador para dar más tiempo de descanso a la madre. Pero no es razonable ni equitativo, porque ambos padres deben encargarse de la crianza y de la atención del recién nacido, sin embargo, son pocos días que el padre puede colaborar.

ENTREVISTADO 4

Considero que si son razonables y adecuados a la realidad; pues son los importantísimos los primeros momentos de un bebe en formación de contar con sus dos padres a la vez en su crianza y desarrollo. Desde temprana edad percibirá todos esos afectos mutuos y en su ser se irá acrecentando un vínculo filial materno y paterno más sólido e inquebrantable.

ENTREVISTADO 5

Desde mi punto de vista, creo que si son razonables, equitativas y justificadas. Es proporcional a las necesidades del bebé de su madre que son distintas a las necesidades que va a tener con su padre, además la madre es quien necesita una recuperación física es la madre. Al contrario, considero que debería extenderse la licencia de maternidad, tener una mayor duración en su plazo.

ENTREVISTADO 6

Hoy se promueve que las Responsabilidades familiares deben ser compartidas porque de lo contrario, es decir encargárselo sólo a la mujer o al varón, atenta con el principio de igualdad y se consideraría un acto de discriminación. Es por ello que la licencias tanto por paternidad como maternidad deben ser iguales en el tiempo.

ENTREVISTADO 7

Considero que sí, sin embargo, hay que tener en cuenta que el tiempo de licencia dada a la madre es más por temas psicológicos, físicos y de necesidad del recién nacido; por lo cual, sugeriría se extienda hasta la edad promedio donde él bebe pueda alimentarse y no sea necesaria la leche materna.

ENTREVISTADO 8

Los plazos de licencia por paternidad y maternidad no resultan razonables, equitativas y justificadas porque deben equilibrar las responsabilidades familiares en una situación de mayor igualdad de padres y madres, existiendo aun personas que sustentan que hay tareas y femeninas y otras masculinas, lo que obedece más a patrones culturales que reales, que llevan incluso, desde temprana edad a asignar de manera natural, a las niñas más responsabilidades en materia de cuidados y tareas de hogar que a los niños y a pensar que los varones que desempeñan estas labores tienen tendencias femeninas que les restan autoridad.

ENTREVISTADO 9

El Estado peruano ha modificado la Ley para regular y ampliar los derechos de los trabajadores, permitiendo con ello una mayor presencia de los mismos durante esa época en la adaptación de sus familias.

INTERPRETACION: Otra vez encontramos opiniones diferenciadas en las que algunos de los entrevistados manejan la postura de que i) la licencia por maternidad y paternidad reguladas en la ley respecto a sus plazos no son razonables dado que se crea una brecha de desigualdad entre el padre y la madre, ignorándose que ambos son responsables de la crianza y atención al menor, debiendo de equilibrarse. Sin embargo, otro grupo expresa que ii) los plazos de licencias por paternidad y maternidad sí son razonables dado que

atienden a las necesidades del menor y a la recuperación de la madre por las labores de parto, contrario al padre que no requiere recuperación alguna.

Por lo que en base a ello deben tenerse en cuenta factores físicos, psicológicos y sociales al momento de regularse los plazos a otorgar a cada uno.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a especialistas

INTERPRETACIÓN GENERAL: Se ha logrado identificar a través de las entrevistas que hay i) afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, como consecuencia de una menor duración frente a la licencia por maternidad, sin criterios razonables que justifiquen los plazos actuales. Lo que en consecuencia genera una ii) necesidad de una ampliación equitativa, proporcional y razonable atendiendo a los criterios y necesidades del padre y del menor.

Ambos padres son responsables de la crianza por lo que la ausencia de uno supone una afectación al desarrollo e interacción con el menor que puede desembocar en conductas de rechazo, requiriéndose de una ampliación en los plazos de licencia por paternidad bajo criterios razonables para que pueda interactuar positivamente.

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al análisis del **objetivo específico N° 02**, se han realizado las siguientes tablas, con relación a las respuestas obtenidas por los especialistas entrevistados tenemos:

TABLA 4: Opinión respecto a la finalidad principal de la licencia por maternidad.

Tabla 4 Cuestionario Pregunta 4

PREGUNTA 4: Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

ENTREVISTADO 1

ENTREVISTADO 2

ENTREVISTADO 3

La licencia por maternidad, tiene por finalidad que la madre fortalezca el vínculo filial con el menor, siendo además que, por naturaleza, el niño necesita de los cuidados propios de su edad y el correcto amamantamiento.

El objetivo, es que la madre tenga una maternidad segura y con la atención necesaria para la supervivencia del recién nacido, ya que forman parte esencial de la propia vida, también son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por la tanto la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental. materia de cuidados y tareas de hogar que a los niños y a pensar que los varones que desempeñan estas labores tienen tendencias femeninas que les restan autoridad.

La finalidad principal es dar un tiempo especial a la madre para la atención que se debe al recién nacido.

ENTREVISTADO 4

En el desarrollo biopsicosocial de un menor en su inicio necesitaba ineludiblemente de la atención preferente de su progenitora por una cuestión de alimentación natural y una buena alimentación desde su nacimiento le va a proveer

ENTREVISTADO 5

Como lo he mencionado, entiendo que la finalidad principal es la recuperación de la madre, y la alimentación del menor, atender a su bebé.

ENTREVISTADO 6

Asumir los cuidados del recién nacido y también garantizar los ingresos laborales durante el periodo de ausencia de trabajo.

de las mayores y mejores defensas en su organismo que le van a permitir afrontar a posteriori los embates propios de su desarrollo.

ENTREVISTADO 7

Considero que la finalidad principal es cubrir la necesidad de atención psicológica, salud y alimentación del recién nacido

ENTREVISTADO 8

La finalidad principal es para proteger a la madre de potenciales daños durante la etapa previa o post parto. proteger la salud de la mujer.

ENTREVISTADO 9

La licencia por maternidad como beneficio laboral es un derecho que tiene toda trabajadora gestante a gozar de un tiempo natural de descanso prenatal y postnatal según Ley.

INTERPRETACIÓN: Los entrevistados coinciden en que la finalidad principal es i) la recuperación de la madre, así como también ii) fortalecer el vínculo con el menor y iii) la alimentación del menor. Aunque, un especialista añade que iv) la finalidad es el de garantizar ingresos laborales durante el periodo de ausencia de la madre en el trabajo.

Por lo que entonces se interpreta que la licencia por maternidad va orientada al descanso y recuperación posparto y a establecer un vínculo materno con el neonato.

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a especialistas

TABLA 5: Opinión respecto a la finalidad principal de la licencia por paternidad.

Tabla 5 Cuestionario Pregunta 5

PREGUNTA 5: Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por paternidad?

ENTREVISTADO 1

ENTREVISTADO 2

ENTREVISTADO 3

La licencia por paternidad, tiene por finalidad que el padre fortalezca el vínculo filial con el menor.

El objetivo es que, las empresas o empleadores permitan a los nuevos padres, compartir mayor tiempo con sus hijos, generando un mayor apogeo entre padre e hijo, además de apoyar activamente en las tareas del hogar, generar un mayor compromiso y productividad de los padres que son beneficiados con esta licencia.

Considero que la finalidad es la misma de la licencia por maternidad, que el padre contribuya con la atención del recién nacido.

ENTREVISTADO 4

La tarea de crianza y atención de un menor desde su inicio no es exclusiva sólo de la madre, para un adecuado desarrollo biopsicosocial de dicho menor se necesita la participación conjunta de ambos progenitores; y, es allí la necesidad impostergable de que participe también el padre en la atención y crianza de su menor hijo; y, siendo un trabajador dependiente, se le faculta a través de la licencia por paternidad el desarrollar esas labores.

ENTREVISTADO 5

Generar un mayor vínculo entre el padre e hijo; sin embargo, considero que la finalidad debería ser a la par con la madre en el compromiso de la crianza, en el cuidado del menor, ayudando a la madre en su recuperación postparto, ya que la madre no podría realizar esfuerzo físico y los hombres si podrían apoyar. Es por ello que el objetivo debería ser que el padre sirva de ayuda, y se encargue de hacer todas las cuestiones complicadas para que la madre solo se dedique

ENTREVISTADO 6

Colaborar con la madre para la atención del recién nacido y la licencia es asumida por la empresa para el goce de sus haberes.

netamente a brindarle alimentación, cuidado y atención al bebe. Sin embargo, muchas veces esto no se ha cumplido, sobre todo en la realidad peruana, y nada garantiza que el padre aprovechara los días de licencia para formar un vínculo con el menor y apoyar a la madre en su recuperación.

ENTREVISTADO 7

Es el apoyo emocional, físico y económico, además de fortalecer los lazos entre padre e hijo.

ENTREVISTADO 8

El objetivo de la licencia por paternidad es para que el trabajador colabore con la madre en la atención del recién nacido.

ENTREVISTADO 9

Que los padres participen en el cuidado del recién nacido y de esta manera, contribuir con el fortalecimiento de los lazos familiares; esto es un derecho calificado como irrenunciable.

INTERPRETACION: Los especialistas señalan que son tres: el primero es el de i) fortalecer el vínculo con el menor, el segundo de ii) colaborar con la crianza y cuidados del menor, y el iii) ser un apoyo emocional.

Lo que nos ayuda a establecer una comparativa en la que la finalidad de la licencia por maternidad y paternidad coinciden en el establecimiento de un vínculo entre progenitores y progenie, pero en el caso del padre este tendrá un rol de apoyo a la madre y al menor.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a especialistas

INTERPRETACIÓN GENERAL: Se ha encontrado una coincidencia en la finalidad de las licencias en cuanto a: i) fortalecimiento del vínculo parental, ii) asistencia al neonato, pero con una diferencia en la que la mujer va a iii) descansar y recuperarse física y psicológicamente del parto y el hombre va a iv) brindar apoyo y soporte a la madre durante el periodo de recuperación. Por lo que encontramos procesos complementarios interrelacionados entre sí orientados a cuidar y garantizar el bienestar del menor así como el desarrollo entre este y sus padres.

(Romero, 2018) sostiene que la finalidad principal de la licencia por paternidad es fortalecer el desarrollo de la familia, dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos, proyectando que el padre contribuya ya que se encuentra en el derecho y obligación de hacerlo como tal conjuntamente con la madre, en el cuidado de los hijos.

Además, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la importancia de la licencia de paternidad yace en garantizar al padre el derecho de generar un vínculo con el recién nacido, participando activamente y en pie de igualdad al rol materno, tanto en el cuidado del menor como en las tareas propias que demanda el hogar familiar.

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al análisis del **objetivo específico N° 03**, se han realizado las siguientes tablas, con relación a las respuestas obtenidas por los especialistas entrevistados tenemos:

TABLA 6: Opinión respecto a los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad.

Tabla 6 Cuestionario Pregunta 6

PREGUNTA 6: Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

ENTREVISTADO 1

ENTREVISTADO 2

ENTREVISTADO 3

Considero que, respecto a la madre se ha considerado su estado vulnerable de salud, después del alumbramiento, pues tiende a demorar más su recuperación física de acuerdo a cada caso. Además, también considero que se ha tomado en cuenta el fortalecimiento del vínculo filial. Por otro lado, en cuanto al padre, se ha considerado principalmente el fortalecimiento del vínculo paterno filial, siendo importante, porque son los padres en su mayoría, quienes no asumen una paternidad responsable, lo que en la práctica se ha dado una infinidad de litigios por alimentos; toda vez que no existe esa vinculación responsable entre padre e hijo.

ENTREVISTADO 4

Se ha tomado un criterio multidisciplinario, en donde se ha visto la problemática desde el punto de vista social, familiar, psicológico,

El plazo y duración de la licencia de maternidad es crucial para que la madre, se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al recién nacido. El plazo y duración de licencia por paternidad en general es un periodo breve que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al recién nacido y a la madre.

ENTREVISTADO 5

Los criterios que se han tenido en cuenta responden a la realidad biológica, ya que la madre necesita recuperarse, también se

Considero que los criterios que se tomaron de base, son buenos pero la conclusión del plazo en sí, no guarda coherencia con dichos parámetros, los criterios son lograr un mayor vínculo con el menor, y brindarle mejor atención; y para la madre entiendo que es la recuperación física después del parto, además es la madre quien tiene que dar de lactar al menor.

ENTREVISTADO 6

-Presencia física constante.
-La aptitud afectiva, emocional, constante y recíproca entre padres.

sensorial y otros; y los plazos establecidos se han contrastado con la realidad. Que, si bien vemos que lamentablemente no se están cumpliendo los objetivos, pues los padres que gozan de esa licencia lejos de utilizar para el fin de que ha sido establecida, sin embargo, aprovechan de ese tiempo libre que se les otorga para que lo malgasten en otras labores distintas a la de su papel de progenitores y las utilizan por ejemplo para actividades recreativas o de diversión alejándose totalmente de su verdadero papel.

tiene en cuenta el aspecto psicológico, se hace mucha referencia a la presencia del padre en los primeros días de nacido del bebé. Considero que debería tomarse en cuenta la realidad social, que tanto se cumple con el propósito de la norma, que los padres verdaderamente estén generando un vínculo con el menor.

- La necesidad de que el hombre comparta las responsabilidades familiares con la mujer
 - La necesidad de que ambos progenitores compatibilicen las responsabilidades familiares con las laborales.

ENTREVISTADO 7

Considero que el estado de necesidad del recién nacido.

ENTREVISTADO 8

De esta forma los padres puedan tener impactos significativos en termino de desarrollo cognitivo y apego seguro con el recién nacido.

ENTREVISTADO 9

-La conciliación entre la vida laboral y familiar.
 -La no discriminación entre hombres y mujeres.
 - Fortalecer el desarrollo de la familia dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos, buscando derechos y obligaciones.

INTERPRETACIÓN: Los especialistas consideran que los criterios tomados para la licencia por paternidad se basan en: i) lograr un mayor vínculo emocional con el menor, ii) atender al bebé y a la madre; mientras que para la licencia por maternidad son: iii) el estado vulnerable de la salud de la madre y la recuperación física posparto y iv) la atención al menor.

Aquí se evidencia cómo se comparten responsabilidades, ambas licencias tienen su haber en la atención al menor, por tanto, el plazo otorgado va dirigido a prestar los cuidados necesarios, sin dejar de lado que también representa una oportunidad de interacción y desarrollo del proceso de socialización.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a especialistas

TABLA 7: Opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas de las licencias por paternidad y maternidad .

Tabla 7 Cuestionario Pregunta 7

PREGUNTA 7: Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 2
Considero que las diferencias entre ellas, debe de modificarse. Los legisladores, deben considerar, nuevos estudios científicos relacionados a la familia y su afectación en cuanto a la diferenciación en los plazos de licencia, hacia los niños. Por tanto, mi opinión es que los plazos tanto para la licencia por maternidad y paternidad, deben ser iguales para	Se exhorta promover la igualdad de los derechos laborales entre hombres y mujeres, a través de la corresponsabilidad parental con el objetivo de equilibrar el aspecto laboral y familiar de hombres y mujeres. También incrementar la necesidad del periodo de licencia de paternidad y maternidad ya que radica en salvaguardar en interés superior del niño, con la	Considero que, atendiendo la finalidad de ambas licencias, si me parece que el plazo de cada una de las licencias pues no han sido equitativas ya que ni siquiera el número de días de descanso del padre, no llega ni a la mitad de la licencia de maternidad, hay una gran desproporción.

ambos padres y de esa finalidad de lograr su manera podrán, no solo integración y desarrollo fortalecer el vínculo filial, como ser humano. entre padres e hijos, sino también, el fortalecimiento de los lazos familiares.

ENTREVISTADO 4

Considero que los tiempos de duración para cada uno de esas licencias son razonables y realistas. No podemos perder de vista como es el desarrollo de los inicios de un niño desde su nacimiento y en sus primeros meses y años; hay que situarnos en la propia realidad y no aplicar automáticamente una supuesta igualdad de derechos.

ENTREVISTADO 5

Opino que la duración sea mayor para la licencia de maternidad y menor para la de paternidad es adecuada porque obedece a todos los criterios mencionados previamente.

ENTREVISTADO 6

La licencia por maternidad es de 14 semanas posterior al nacimiento, es ahí donde pueden pasar tiempo la madre con el bebe en sus primeros meses de vida y así protegerlo , cuidarlo y brindarle toda la atención, y la licencia por paternidad es de 10 días, lo que es un derecho que tiene el padre para ausentarse de su trabajo por el nacimiento de su hijo y así tanto el padre como la madre puedan dedicarse los primeros días a darle alimentación y seguridad a su bebe considero que debería de tomarse más días, igual al de la madre ya que la licencia por paternidad en más corta lo cual impide la crianza del bebe, sea responsabilidad compartida y llevada a cabo por igual , sin primero en retornar al

trabajo quedando la madre al cuidado del bebe y de los deberes doméstico.

ENTREVISTADO 7

Considero que la licencia a la madre debe ser ampliada en vista al estado de alimentación del menor.

ENTREVISTADO 8

En esa duración de tiempo las madres aumentan la probabilidad de amamantar y por lo tanto mejoran la salud del recién nacido y pueden reducir el estrés de las madres, por el lado de los padres es para fortalecer el desarrollo de la familia, dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos.

ENTREVISTADO 9

El Estado no puede, ni debe considerarse neutral, ni pensar solamente en los tiempos de duración en especial el cuidado del menor como derecho humano que el Estado debe regular siempre, pero sobre todo en proteger y promover licencias otorgadas con el principio de razonabilidad.

INTERPRETACIÓN: De la aplicación de las entrevistas, se ha recolectado información donde los especialistas señalan que: i) deberían de modificarse los plazos de la licencia por paternidad con la finalidad de lograr una integración mayor con el menor y colaborar con el descanso de la madre, ello atendiendo a que ii) existe una corresponsabilidad en la crianza del menor donde cada uno de los padres debe intervenir y brindar la atención requerida. Aunque uno de ellos manifiesta que: iii) los plazos dados sí atienden a los criterios de razonabilidad.

Entonces se desprende que el Estado Peruano debe de realizar una modificación a los plazos para que sea concordante a lo que busca la licencia por paternidad y resguardando los derechos del trabajador.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a especialistas

TABLA 8: Opinión respecto la equiparación razonable de la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores.

Tabla 8 Cuestionario Pregunta 8

PREGUNTA 8: Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Desde mi punto de vista sí, porque por naturaleza somos iguales en sentimientos y emociones. En ese orden de ideas, desde una perspectiva legal, todos gozamos de igualdad ante la ley, más aún en el campo de la legislación laboral, donde el trabajador es la parte más protegida por el derecho del trabajo y sería contradictorio hacer diferencias entre trabajadores, o actualmente se les denomina, colaboradores. Por tanto, debe equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como</p>	<p>Si, se incrementa el periodo de licencia por paternidad, entonces se proveerá y genera la participación más activa, constante y se generará la integración del padre como la madre al cuidado del recién nacido, para salvaguardar los derechos de niños y niñas y adolescentes a través de las políticas públicas que promueven la unión familiar y la protección de los derechos laborales.</p>	<p>Considero que si debería extenderse la licencia de paternidad, en mi opinión no debería ser la misma cantidad de días ya que la madre tiene mayor tiempo de recuperación; la licencia del padre debería superar la mitad de los días de licencia por maternidad, ya que el tiempo es mínimo y desproporcional</p>

mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores.

ENTREVISTADO 4

No se trata de desigualdades, sino de ser realistas y atenernos al contexto de la crianza y el desarrollo del menor; es como decimos en el ámbito del derecho laboral, hay que atenernos al PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, sobre todo.

ENTREVISTADO 5

Considero que no debería equiparse, en países avanzados también debe seguirse ese patrón, la misma idea, pensándolo desde el punto de vista del empleador o la empresa, desde el plano de la economía en general, no es conveniente para una empresa tener a un trabajador 30 días fuera de sus labores, se tendría que buscar reemplazo; es costoso para la licencia por maternidad, aunque está completamente justificado porque se trata de un recién nacido que necesita sus atenciones principales, necesita que la madre se encuentre estable tanto física como emocionalmente, el tema del embarazo genera cambios hormonales, son varias las razones que

ENTREVISTADO 6

Si, ya que ambos deberían de llevar la crianza compartida y no solo la madre quedarse en casa al cuidado de bebe y de los deberes domésticos.

justifican a la mujer que se convierte en madre, que necesita tantos días para recuperarse, en cambio el varón no necesita recuperarse de nada y nada garantiza a la empresa o empleador que de verdad el trabajador está tomando los días de licencia para vincularse con su hijo(a), y si nada garantiza eso, nada justifica tanto tiempo de licencia y tanto dinero pagado a alguien que no produce nada en la empresa, generaría un efecto negativo.

ENTREVISTADO 7

Considero que no, ya que la madre es quien necesita descansar más debido a los nueve meses de gestación, el trabajo de parto y la interacción y alimentación con él bebe.

ENTREVISTADO 8

Si se debe equiparse por los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, pretendiendo que el padre contribuya, como es su derecho y obligación, conjuntamente con la madre, en el cuidado de los hijos.

ENTREVISTADO 9

Si, ya que la madre siempre cuenta con más trabajo en el hogar. Por tanto, corresponde a los padres en el cuidado y atención de familia, generando mayor equidad en la familia, la responsabilidad del hombre y el buen desarrollo del menor.

INTERPRETACIÓN: Se evidencia posiciones divididas en las entrevistas aplicadas, una parte sostiene que: i) sí debe de equiparse razonablemente la licencia por paternidad a la de maternidad, atendiendo a derechos como

igualdad ante la ley, obligaciones compartidas y que por lo menos la licencia por paternidad debería superar o igualar la mitad de los días de la licencia por maternidad, dado que el plazo otorgado a cada uno es desproporcional, y una ampliación supone una participación más activa, aunque la otra parte manifiesta que ii) no se trata de desigualdades, dado a que debe de atenderse al principio de primacía de la realidad y hay necesidades que la madre tiene y que el padre no, como lo es la recuperación posterior.

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a especialistas

INTERPRETACIÓN GENERAL: Se ha podido determinar que varios entrevistados coinciden positivamente en que: i) para la fijación del plazo de la licencia por paternidad se requiere de criterios razonables y proporcionales, por lo que en base a ello se requiere de que el legislador analice detenidamente para que no incurra en arbitrariedad y vulnere derechos como lo está haciendo actualmente, ii) el padre tiene el deber de brindar asistencia a la madre en la crianza del menor, así como atenderlo para que puedan forjar un vínculo.

Para eliminar las desigualdades no se requiere que se iguallen los plazos de licencia, sino que se establezcan criterios razonables de los días a otorgar al padre pues actualmente los plazos son dispares con un gran margen de días sin que se justifique adecuadamente a las nuevas necesidades sociales. Por lo que debe de promoverse situaciones equitativas orientadas al resguardo del derecho de igualdad y así obtener un equilibrio y armonía en los derechos laborales.

El Estado tiene el deber de promover oportunidades tanto para el hombre como la mujer para así reducir las brechas de discriminación basados en estereotipos sociales. (Facio A. s.f)

Asimismo, debe de contemplarse que son ambos padres quienes durante este periodo de tiempo le proveen a la menor atención en cuanto a su salud, proporcionándoles estímulos relacionados al aprendizaje y la protección, necesarios para un desarrollo saludable. (UNICEF, 2021)

Fuente: Elaboración propia

4.2. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo específico N° 1 que consiste en Analizar las consecuencias de la duración de la licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor, en lo que respecta al análisis de las entrevistas realizadas a los especialistas (véase tabla 1, tabla 2, tabla 3 de la guía de entrevista), se llega a reconocer la afectación al principio de razonabilidad en el ámbito laboral en relación a los plazos de licencia por paternidad, lo que genera una brecha de desigualdad de derechos al no establecer criterios adecuados que sustenten el plazo base, lo que a su vez deriva en una menor interacción con el menor afectando negativamente el establecimiento del vínculo y confianza entre el neonato y el padre, impidiendo que pueda desarrollar activamente su rol de padre durante los primeros días de nacido. Hay una transgresión al principio de razonabilidad y al derecho a la igualdad, es menester que el padre pase mayor tiempo con el menor para que pueda afianzar sus vínculos filiales al mismo tiempo que genera un ambiente.

No solamente se afectan los derechos del padre, sino los del infante al privarse de una mayor interacción, lo que estaría contraviniendo el principio del interés superior del niño. El padre no solo es un proveedor económico en el hogar, sino además un agente que provee bienestar. Por ello es prudente el buscar una ampliación del mismo; que evidentemente no se encuentra en la misma situación de la madre por las labores de parto, pero sí comparte un deber familiar de cuidado y auxilio al menor.

Gajardo (2015) realizó un trabajo de investigación cuyo título fue “Facultad de traspaso al padre en el nuevo permiso posnatal parental”. En este compara las licencias especiales de las que goza la mujer frente a las que se le otorga al hombre y en ellas se evidencia una disparidad en los plazos otorgados. Se da la presencia de una situación que carece de proporcionalidad y razonabilidad respecto al padre, lo que supone una desigualdad de derechos.

Si tomamos en cuenta el factor de discriminación positiva aplicable, deben de establecerse criterios razonables que justifiquen la gran disparidad de plazos, pues respecto a la madre es entendible debido a su condición y la necesidad de recuperación, pero ello no significa que pueda desplazarse la figura paterna a un

segundo plano.

Sobre la razonabilidad el profesor Chaname (2021) lo define como un conjunto de herramientas bajo el cual se va a justificar las medidas que se tomen respecto al derecho, siendo adecuado y coherente. Esto implica un razonamiento tanto lógico como racional para fijar potestades y reconocer derechos.

Esta justificación yace en interpretación de sentencias como la 018-96-I/TC y 0261-2003 referidos a los criterios para establecer el derecho de la igualdad basado en las condiciones y oportunidades, así como en la sentencia 00535-2009-PA/TC que establece la necesidad de factores racionales y no arbitrarios al momento de establecer un criterio justo.

Es por ello que estamos de acuerdo en que se está vulnerando el principio de razonabilidad, careciendo de un equilibrio en la igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral que a su vez afecta colateralmente el vínculo filial del padre con el menor.

El padre también forma parte de la crianza y tiene un rol familiar activo, donde brinda atención al neonato y disfruta de su interacción con él, por ello discrepamos con algunos especialistas que consideran que la duración es la adecuada, dado que es menor el tiempo para afianzar el desarrollo conjunto e interacción.

Por eso Bohórquez (2022), considera que se debe tener en cuenta la realización de unas tes de proporcionalidad y juicio de razonabilidad para poder fijar un tiempo de goce tanto de la licencia por paternidad como el de maternidad, para que no se vulnere derechos como el de la igualdad y principios como la razonabilidad y proporcionalidad.

Ello es concordante con Ferrer (2018), quien señala que la norma que regula la licencia por paternidad vulnera la dignidad humana, el derecho a la igualdad, el principio de proporcionalidad, razonabilidad, legalidad e interés superior del niño, al limitarse el tiempo de convivencia del padre trabajador.

En cuanto al objetivo específico N° 2 que consiste en identificar la finalidad principal de la licencia por maternidad y paternidad en el Perú, en lo que respecta al análisis a las entrevistas realizadas a los especialistas (véase tabla 4 y tabla 5 de la guía de entrevista) se afirma que le motivo bajo el cual se brindan estas licencias es para gozar de un periodo de descanso, recuperación e interacción entre los padres

y el neonato, donde podrán colaborar para la crianza y cuidado del menor a la par que se fortalece el vínculo filial. Aunado a ello los entrevistados realzan el factor de recuperación y descanso enfocado a la madre debido a las labores de parto y que es la fuente directa de alimento para el menor. Estas licencias proveen de tranquilidad debido a que no dejan de percibir ingresos laborales durante este periodo por los días no laborados hasta volver al centro de trabajo.

Se debe recordar que existen estudios sobre el apego existente entre los progenitores y los procesos complementarios que se dan. (Lamb & Tamis 2004). Deben de seguirse las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo, a fin de que se garantice los derechos del padre y la fortaleza del vínculo con el recién nacido. Por ello autores como Pacheco, (2022) manifiesta que deberían de facilitarse al padre el poder de gozar la licencia por paternidad. El padre necesita de interactuar físicamente con el menor, ello provee de calma y da a pie al desarrollo del proceso de socialización; incluso supone reducción de estrés para la madre en el proceso de recuperación al existir un acompañante que genera bienestar. (Martínez, 2014)

La ausencia paterna además de afectar negativamente el vínculo filial, también afecta la salud de la madre, ya que está en un proceso de recuperación con múltiples cambios físicos, psicológicos y sociales que pueden conllevar a un riesgo de mortalidad para ella y el menor, así como un daño grave a la salud de ambos. Requiere de un apoyo durante este proceso para un descanso adecuado y la atención requerida al recién nacido (Ventura, 2020).

Por ello coincidimos en que la licencia por paternidad tiene las finalidades de en primer lugar dar al padre trabajador un periodo de tiempo de goce y disfrute del nuevo cambio en su vida y la adaptación necesaria que requerirá, en segundo lugar, que el padre pueda atender las necesidades del menor y desarrollar mejor su vínculo parental y finalmente en tercer lugar que la madre pueda recuperarse adecuadamente y cuente con un soporte emocional que le provea de bienestar. Por ello Giesecke (2018) indica que la licencia por paternidad y maternidad es importante para que puedan descansar adecuadamente con la tranquilidad de que seguirán percibiendo una remuneración. El padre pese a no sufrir cambios hormonales relacionados a la gestación, tiene un rol imprescindible de brindar asistencia en el nacimiento y cuidado de sus hijos. (Días, 2021).

Finalmente, en relación al objetivo específico N° 3, referido a equiparar razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de desigualdades entre el padre trabajador y la madre trabajadora, del análisis de las entrevistas realizadas (véase tabla 6, tabla 7, tabla 8 de la guía de entrevista), se logra obtener una postura en el que si se equipara razonablemente la duración de las licencias se permite que el padre trabajador tenga mayor involucración en el rol del cuidado y socialización con el menor. Las responsabilidades según los especialistas deben de equipararse proporcionalmente a criterios razonables más allá de si es la madre quien realiza el parto. Pues está el interés superior del niño y el que se logre un crecimiento íntegro, positivo y saludable.

Una disparidad abismal entre los plazos afecta las responsabilidades familiares y las relaciones laborales, impidiendo el que se brinde una asistencia adecuada al recién nacido. (Azabache & Barboza, 2017).

El plazo básico actual no es suficiente para los cuidados del infante por parte del padre ni permite a la madre poder descansar adecuadamente en el proceso de recuperación. El padre necesita una extensión base mayor para asistir al infante y brindando seguridad y bienestar. (Boric & Marín, 2021).

Por ello estamos de acuerdo en que debería de ampliarse la licencia por paternidad de manera razonable y equitativa respecto a la licencia por maternidad, como un mecanismo de eliminación de brechas de desigualdad de derechos laborales y una oportunidad para una mayor interacción socio afectiva con el recién nacido, de vital importancia para el desarrollo y crecimiento del mismo.

No se trata de buscar la misma cantidad de días, sino de que se equiparen atendiendo a las necesidades de la madre y del padre, así como de los cambios que pueden surgir en el hogar y en la sociedad. (Vásquez, 2021)

Y, aunque existan autores como Aguirre (2021) que proponen plazos igualitarios para evitar discriminación, nosotros consideramos que en realidad se trata de ser equitativos como una vía al respeto del derecho a la igualdad, pues entendemos los diversos cambios físicos de la madre que no le suceden al padre, pero que coinciden en cambios psicológicos y sociales por el nacimiento de una progenie. Los criterios a tomarse en cuenta deben atender a estas necesidades de

interacción, cuidado y descanso.

V. CONCLUSIONES

Concluimos en que existe una grave afectación al principio de razonabilidad por el plazo otorgado a la licencia por paternidad y la disparidad abrumadora respecto a la licencia por maternidad. No hay un correcto razonamiento que sirva de justificación para otorgar 10 días naturales como plazo base, frente a los 49 días naturales posparto de la licencia por maternidad. Se requiere de un mayor análisis para una ampliación proporcional a las nuevas necesidades de la sociedad y que puedan permitir al padre trabajador afianzar mejor su vínculo filial, prestar cuidados y proveer de bienestar tanto a la madre como al menor.

Es entendible que la ampliación implique riesgos como abusar de este plazo para provecho propio ajeno a su finalidad, pero el estado protege a la familia y debe de orientar normas destinadas a fortalecer el desarrollo de la misma, permitiendo al padre el poder interactuar mejor y el buscarse un modelo de corresponsabilidad en atención al menor.

Podemos encontrarnos ante supuestos de licencia por paternidad diferida atendiendo a las necesidades del trabajador y el interés que tiene de participar en los primeros días de crianza del menor. Ello supone a su vez una eliminación de brechas de ante la igualdad de derechos, al establecer vías equitativas atendiendo a motivos razonables.

La licencia por paternidad actual puede suponer efectos negativos en la interrelación del menor respecto al padre, así como dificultar la recuperación de la madre como consecuencia del parto al no tener un apoyo que le provea de bienestar en esta etapa. Si los criterios bajo los cuales se fijan los días a otorgar cuentan con falencias, se vulneran derechos, recalcando que nos encontramos en un dinamismo social de constante cambio por lo que las normas deben de adecuarse a las nuevas tendencias y necesidades.

Para una ampliación, debería de tomarse en cuenta los factores expuestos en párrafos anteriores y que sea de beneficio y provecho para la sociedad.

VI. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta lo propuesto en el objetivo general, al evidenciar una grave afectación al principio de razonabilidad, debería de establecerse un plazo de licencia paterna con criterios razonables que si bien no debería ser la misma cantidad de días, sí debería ser de al menos alrededor de los 20 días naturales como plazo diferenciado atendiendo a las opiniones de los expertos entrevistados, factores como la recuperación de la madre, la necesidad de establecer un vínculo temprano con el neonato y ajustado a la realidad del estado peruano, dado que es la empresa privada o pública para la que se trabaja quien cubre la remuneración de los días no laborados por la licencia, a diferencia de otros estados que son quienes proporcionan este apoyo económico. Incluso puede plantearse un subsidio por parte del seguro al que se encuentre afiliado el trabajador para minimizar gastos de la empresa, así como establecer un sistema de compromiso del trabajador frente al empleador. Pudiendo ser 10 días naturales de plazo base como derecho irrenunciable para todos los trabajadores en el Perú, y 10 días más asumiendo el compromiso, mediante una declaración jurada de que el trabajador se dedicará durante los 20 días a la atención del menor, misma que en caso de no cumplirse devendría en una falta grave causal de despido, pudiendo contrarrestarse así fines opuestos a lo que se busca y un aprovechamiento negativo.

En relación al objetivo específico 1, si el legislador amplía el plazo de la licencia por paternidad base y en consecuencia los supuestos excepcionales, el rol del padre pasa a ser uno activo en la crianza del neonato, permitiendo una mayor interacción, confianza y cuidado que beneficia a ambos al forjar una confianza temprana. Sin embargo, para este aumento el legislador debería regular supuestos únicamente para aquellos padres que verdaderamente están dispuestos a ayudar en la crianza del menor y la recuperación de la madre, sin que se vulneren los derechos del empleador, permitiéndole que, en caso de uso negativo de la licencia por paternidad, el empleador identifique y pruebe que se está haciendo uso indebido de la licencia para retirar los 10 días adicionales. Esta carga de la prueba podrá ser obtenida por cualquier medio lícito que demuestre que el trabajador está o no cumpliendo con sus deberes de atención al menor. Incluso el empleador puede solicitar un sistema de reportes de los cuidados que se brindan al neonato.

Respecto al objetivo específico número 2, si el legislador identifica adecuadamente el fin de la licencia por paternidad podrá entender que los plazos actuales en el sistema legislativo peruano no benefician al padre trabajador como debería de ser en comparación a la madre trabajadora.

Por lo que, en relación al objetivo específico 3, tomando en cuenta todo lo anterior señalado y atendiendo a los principios de igualdad y razonabilidad es posible una equiparación razonable que elimine las brechas de desigualdad basadas en roles de género de sociedades pasadas.

REFERENCIAS

- Aguayo, F. (2012). Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y la crianza de niños y niñas. Codajic.org.<http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/2012-11-27%20Guia%20Paternidad%20Activa%20alta.pdf?fbclid=IwAR2JmDfscZI6cdlzFHRhsLw0MlmxDz2Ou1EAdCOlrxLb4qmNfwmOqgMbw0>
- Aguirre M. (2021) “La nueva regulación del permiso de paternidad y su equiparación al permiso de maternidad a través del permiso por nacimiento y cuidado del menor”. Universidad del País Vasco. <https://addi.ehu.es/handle/10810/53198>
- Azabache, P., & Barboza, M. (2017, p.175-176). El Plazo de la Licencia por Paternidad y la Igualdad como Derecho Fundamental. Repositorio Universidad Nacional de Trujillo. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7708/Azabach_eTorres_P%20-%20BarbozaHurtado_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. SEDICI. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/50671>
- BBC News Mundo. (2016, 7 enero). El plan de Suecia para que los hombres tomen más licencia cuando tienen hijos. BBC News Mundo. https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/01/160106_cultura_suecia_licencia_paternidad_wbm
- BBC News Mundo. (2020). La innovadora ley en Finlandia que iguala el permiso parental para madres y padres (y qué países de América Latina tienen más licencia por

paternidad).BBC News Mundo.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996>

Benrey, J. (2011). Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera. Scielo.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792011000200014

Bohórquez J. (2022) “Licencia de maternidad y paternidad, conceptos distintos con fines homogéneos: un análisis de su regulación en el ordenamiento jurídico colombiano”. Universidad Santo Tomas.
https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/43602/2022johan_bohorquez.pdf?sequence=1

Borcic, J., & Marín, A. (2021, 16 septiembre). Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68774>

Chanamé, J. (2021). El principio de razonabilidad en materia laboral | LP. LP Derecho. <https://lpderecho.pe/principio-razonabilidad-materia-laboral/>

Congreso de la República (1993, 29 de diciembre). Constitución Política del Perú. Diario oficial El Peruano.
https://www.tc.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/10/Compendio_Normativo.pdf

Congreso de la República (2018, 5 de julio). Ley No30807. Diario oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-que-concede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2/>

- Díaz K. (2021) "Licencia por paternidad: ¿exigir un derecho o asumir una responsabilidad? Comentarios al artículo 1 de la Ley Nro. 26644". SPDTSS. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem9-418-432.pdf>
- Díez, L. (1988). Concepto de ley y tipos de leyes: (¿existe una noción unitaria de ley en la Constitución española?). Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=79382>
- Dulzaides, M., & Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. SciELO. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- Facio A. (s.f) "El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres". Corte Internacional de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>
- Ferrer J. (2018) "La licencia de paternidad en el sistema jurídico colombiano analizada desde la perspectiva de los principios". Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/213560109.pdf>
- García Escalante, F. G. (2014). "Análisis del reconocimiento de la licencia por paternidad remunerada en costa rica dentro del código de trabajo." DocPlayer. <https://docplayer.es/17465742-Universidad-de-costa-rica-facultad-de-derecho-analisis-del-reconocimiento-de-la-licencia-por-paternidad-remunerada-en-costa-rica-dentro-del.html>
- Gestión (2020, 28 septiembre). Suecia, líder de un largo permiso por paternidad, que solo la mitad aprovecha. Gestión. <https://gestion.pe/mundo/internacional/suecia-lider-de-un-largo-permiso-por-paternidad-que-solo-la-mitad-aprovecha-noticia/>

- Giesecke M. (2018) "Licencia de paternidad y maternidad en el Perú". PUCP.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/20690>
- Lamb, M., & Tamis, C. (2004). The Role of the Father. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/profile/Michael-Lamb-8/publication/31670039_The_Role_of_the_Father_in_Child_Development_M_R_Lamb/links/00b4952399d43485f1000000/The-Role-of-the-Father-in-Child-Development-M-R-Lamb.pdf
- Maldonado, M. (2012). El principio de razonabilidad y su aplicación al estudio de validez de las normas jurídicas. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4999999>
- Maldonado, M., Lecannelier, F., & Lartigue, T. (2008). Aspectos evolutivos de la relación madre-bebé. Mediagraphic Artemisa.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/inper/ip-2008/ip081d.pdf>
- Marina, L. (2019). Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. Gobierno del Perú.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principio_agosto.pdf
- Martinez, M. (2006). La Investigación Cualitativa (Síntesis Conceptual). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf
- Martínez, M. S. (2014). Contacto piel con piel entre padre y recién nacido y la construcción del rol paternal. Repositorio UAM.
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671787/martinez_aviles_maria%20soltfg.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR2tdFXMuMavGL8ipwgpzKBLLeEfgaMRAeTtD76QOuJluoTb8ds5iOIWpRqY

- Montoya, L. (2019). Los Principios del Derecho de Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. Gobierno del Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principial_agosto.pdf
- Moreno, C., Rincón, T., Arenas, Y. M., Sierra, D., Cano, Á. P., & Cárdenas, D. L. (2014). La mujer en posparto: un fenómeno de interés e intervención para la disciplina de enfermería. Redalyc.org. https://www.redalyc.org/pdf/3595/359533181005.pdf?fbclid=IwAR2mfE_LGDYMbTzziAvDgn9o2kW7FIgF5s1IECLuVYCp5_pg9ELFiJDwNI
- Oberman, A. (1994). La Relación Padre-Bebé: Una revisión bibliográfica. Sarda Org. <https://www.sarda.org.ar/images/1994/66-72.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1981, 3de junio). Convenio 156. OIT https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. SciELO. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008#:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20pura%20te%C3%B3rica,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico.
- Pacheco, L. (2002). El Permiso Parental: Un Derecho Pendiente en el Perú. Repositorio Institucional PIRHUA. <https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2807/PermisoParental.pdf>

so_Par

ental_derecho_pendiente_Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poder Ejecutivo (2016, 8 de marzo). Decreto Supremo No 002-2016-TR. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-adecua-las-normas-reglamentarias-que-reg-decreto-supremo-n-002-2016-tr-1353886-1/>

Ramos, C. (2020, p.3). Los Alcances de una Investigación. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>

UNICEF (2021). “Los padres son los principales proveedores de salud, nutrición, estimulación, oportunidades de aprendizaje temprano y protección que los bebés necesitan para un desarrollo cerebral saludable”. Unicef Chile. <https://www.unicef.org/chile/comunicados-prensa/unicef-destaca-importancia-del-padre-en-la-crianza-de-ni%C3%B1os-y-ni%C3%B1as#:~:text=Los%20padres%20son%20los%20principales,para%20un%20desarrollo%20cerebral%20saludable.>

Universidad César Vallejo (2017, 23 de mayo). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Tribunal Constitucional. (2003). Expediente 0261-2003-AA/TC. Gobierno del Perú. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.pdf?fbclid=IwAR1aoCb5315rBRiv5PyAJAbRpFrrUZsA0CDPNOWpv5Pskt7xWVxdlATtKZA>

Tribunal Constitucional. (2009). Expediente 00535-2009. Gobierno del Perú. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00535-2009->

AA.pdf?fbclid=IwAR2HonSKASuwC6-
tSpvWXXCCYQpldoJS8wwDmgL8pIJWiDubXOpmAh47Mww

Tribunal Constitucional. (1997). Expediente 018-96-I/TC. Gobierno del Perú. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/1997/00018-1996-AI.pdf?fbclid=IwAR0qN0tVFarXRtVlbcv8hx486EXzIOksQawAMsqTiA3weuLNWnV6X5IQxaw>

Vásquez S. (2021) “La necesidad de equiparar las licencias laborales por maternidad y/o paternidad, sea biológica, por filiación o por adopción”. Recuperado de:
<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/9735>

Ventura, I. (2020). Recuperación física y psicológica en el puerperio. Repositorio UCreá. [https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/20110/VENTRA A%20RAMOS%2C%20ILEANA.pdf?sequence=1](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/20110/VENTRA%20RAMOS%2C%20ILEANA.pdf?sequence=1)

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Categorización

Problemas de Investigación	Objetivos de investigación	Categorías	Conceptualización	Subcategorías	Fuentes	Técnica e instrumento de recolección de datos
Problema general: ¿De qué manera la disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad afecta al principio de razonabilidad?	Objetivo General: Determinar la afectación al principio de razonabilidad por la disparidad de duración entre los plazos de licencia por maternidad y paternidad.	Disparidad de Licencia por Paternidad y Maternidad	Diferencia existente entre los plazos de licencia por paternidad y maternidad.	Principio de razonabilidad		
Problema específico 1: ¿Qué consecuencias tiene la duración de la licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?	Objetivo Específico 1: Analizar las consecuencias de la duración de la licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor.	Duración de Licencia por Paternidad	El plazo de descanso consecutivo que se le es otorgado al padre.	Consecuencias	<ul style="list-style-type: none"> • Revistas Indexadas • Revistas Científicas 	Técnicas: <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Análisis documental • Análisis normativo Instrumento: <ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista
Problema específico 2: ¿Cuál es la finalidad de la licencia por maternidad y paternidad en el Perú?	Objetivo Específico 2: Identificar la finalidad principal de la licencia por maternidad y paternidad en el Perú.	Licencia por maternidad y paternidad.	Tiene por objeto el brindar atención al recién nacido a través de un descanso del trabajador de sus actividades laborales y cumpliendo con sus roles parentales del hogar.	Finalidad principal	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 30807 • Ley 26644 	
Problema específico 3: ¿Cómo podría equiparse razonablemente la duración de la licencia por maternidad y paternidad ateniendo al principio de razonabilidad?	Objetivo Específico 3: Equiparar razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de desigualdades entre el padre trabajador y la madre trabajadora.	Principio de Razonabilidad.	Refiere a aquel razonamiento lógico empleado para sustentar alguna norma y sus límites, concordando con el normal raciocinio.	Plazos de licencias.		

ANEXO 2: Validación de Instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 26 de septiembre del 2021

Mg. Rodríguez Lara Yessenia Marisela

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"** con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la afectación al principio de razonabilidad por la disparidad de duración entre los plazos de licencia por maternidad y paternidad, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Cieza Castillo Paul



Sanchez Paucar Ashly Nicole

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

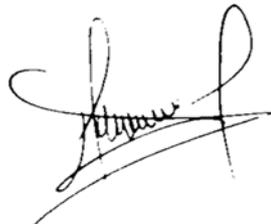
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Rodríguez Lara Yessenia Marisela
Grado Académico	Magíster
Mención	Gestión Pública
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?			X	
2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?			X	
3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.			X	
4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?			X	
5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?			X	
6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?			X	
7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?			X	
8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?			X	

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 26 de septiembre del 2021

Dra. Giuliana Katherine Tirado García

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"** con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la afectación al principio de razonabilidad por la disparidad de duración entre los plazos de licencia por maternidad y paternidad, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Cieza Castillo Paul



Sanchez Paucar Ashly Nicole

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

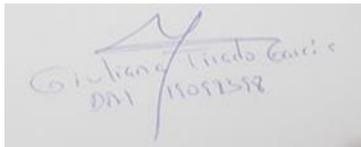
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	TIRADO GARCIA GIULIANA KATHERINE
Grado Académico	MAGISTER
Mención	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?			X	
2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?			X	
3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.			X	
4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?			X	
5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?			X	
6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?			X	
7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?			X	
8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?			X	

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 26 de septiembre del 2021

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"** con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la afectación al principio de razonabilidad por la disparidad de duración entre los plazos de licencia por maternidad y paternidad, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Cieza Castillo Paul



Sanchez Paucar Ashly Nicole

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZEBALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
Grado Académico	DOCTORA
Mención	EN DERECHO
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?			X	
2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?			X	
3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.			X	
4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?			X	
5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?			X	
6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?			X	
7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?			X	
8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?			X	

ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TITULO:

"LA DISPARIDAD DE LA DURACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN RELACIÓN A LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD"

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
DURACIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD	Consecuencias	Afectación al principio de igualdad en el marco de la relación laboral.	1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?	Guía de entrevista
		Consecuencias de la duración de licencia por paternidad.	2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?	
		Plazos razonables y equitativos de licencia por maternidad y paternidad.	3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar la finalidad principal de la licencia por maternidad y paternidad en el Perú.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	Finalidad principal	Vinculo socio afectivo	4. Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?	Guía de entrevista
		Relación a la crianza del menor	5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Equipar razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre el padre trabajador y la madre trabajadora

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD	Plazos de licencias	Criterios para establecer los plazos de las licencias.	6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?	Guía de entrevista

		<p>Duración de las licencias.</p>	<p>7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?</p>	
		<p>Mecanismo de eliminación de desigualdades entre los trabajadores.</p>	<p>8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: Género:

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: Hora:

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

Objetivo específico 1

Analizar las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

“Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

Ley 30807

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

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

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

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

2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

Objetivo específico 2

Identificar la finalidad principal de la licencia por maternidad y paternidad en el Perú.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

Objetivo específico 3

Equipar razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre el padre trabajador y la madre trabajadora.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI:

ANEXO 3: Entrevistas

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

A. Datos generales:

Entrevistado: DAVID MIGUEL COTRINA SANCHEZ

Edad: 28 Género: MASCULINO

Cargo: ABOGADO

Institución: ESTUDIO JURIDICO COTRINA SANCHEZ ABOGADOS

Entrevistadores:

Fecha: Hora:

Lugar:

B. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

“Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

Ley 30807

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

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

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

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

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

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

2.5 El trabajador petionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

En efecto, considero que si existe una afectación al principio de razonabilidad; toda vez, que el tiempo establecido de licencia por maternidad otorgado a la madre, según cada caso, es más amplio a diferencia del otorgado al padre.

Siendo que no es congruente con el derecho constitucional del derecho a la igualdad ante la ley.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

El Estado protege y promueve el matrimonio, en consecuencia, también protege a la familia. En ese sentido, no otorgarle, al padre, la misma cantidad de días de licencia por paternidad que a la madre, generaría consecuencias en el vínculo filial, porque es necesario que ambos padres gocen del mismo tiempo, por el bienestar del menor, con la finalidad de fortalecer el vínculo paterno filial, concordante con el interés superior del niño.

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

Como he mencionado anteriormente, no considero que sean consecuentes con los principios de razonabilidad, equidad y justicia, porque ambos padres por naturaleza son los progenitores del niño. En ese sentido, hacer un trato diferenciado en los plazos de licencia entre el padre y la madre, contravienen a los principios antes mencionados, porque conforme a nuestra constitución, todo ciudadano es igual ante la ley.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

La licencia por maternidad, tiene por finalidad que la madre fortalezca el vínculo filial con el menor, siendo además que por naturaleza, el niño necesita de los cuidados propis de su edad y el correcto amamantamiento.

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

La licencia por paternidad, tiene por finalidad que el padre fortalezca el vínculo filial con el menor.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

Considero que, respecto a la madre se ha considerado su estado vulnerable de salud, después del alumbramiento, pues tiene a demorar más en su

recuperación física de acuerdo a cada caso. Además, también considero que se ha tomado en cuenta el fortalecimiento del vínculo filial. Por otro lado, en cuanto al padre, se ha considerado principalmente el fortalecimiento del vínculo paterno filial, siendo importante, porque son los padres en su mayoría, quienes no asumen una paternidad responsable, lo que en la práctica se ha dado una infinidad de litigios por alimentos; toda vez que no existe esa vinculación responsable entre padre e hijo.

7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

Considero que la diferencia entre ellas, debe de modificarse. Los legisladores, deben considerar, nuevos estudios científicos relacionados a la familia y su afectación en cuanto a la diferenciación en los plazos de licencia, hacia los niños. Por tanto, mi opinión es que los plazos tanto para la licencia por maternidad y paternidad, deben ser iguales para ambos padres y de esa manera podrán, no solo fortalecer el vínculo filial, entre padres e hijos, sino también, el fortalecimiento de los lazos familiares.

8- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

Desde mi punto de vista si, porque por naturaleza somos iguales en sentimientos y emociones. En ese orden de ideas, desde una perspectiva legal, todos gozamos de igualdad ante la ley, mas aun en el campo de la legislación laboral, donde el trabajador es la parte más protegida por el derecho del trabajo y seria contradictorio hacer diferencias entre trabajadores, o como actualmente se les denomina, colaboradores. Por tanto, debe equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores.



DAVID MIGUEL COTRINA SANCHEZ

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres:

DNI:48076951

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

A. Datos generales:

Entrevistado: ALFREDO GILBERTO ROMERO VASQUEZ.

Edad: 38 AÑOS Género: MASCULINO

Cargo: TECNICO EN INFORMATICA.

Institución: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA.

Entrevistadores: JORGE GREGORIO BAUTISTA ACEVEDO

Fecha: 06 – 10 – 2022 Hora: 1:00 PM

Lugar: TRUJILLO – LA ESPERANZA.

B. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

“Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

Ley 30807

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

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

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

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

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

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

2.5 El trabajador petionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

Si, ya que genera la desigualdad de género, se debería generar políticas de protección, prevenir y eliminar la discriminación contra los hombres y mujeres con responsabilidades familiares, los gobiernos deben establecer marcos adecuados contra la discriminación, que se cuente con el apoyo de órganos encargados de

igualdad de oportunidades; se debe de mantener y aumentar el nivel de gasto público en medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

La relación de padre hijo se ve más fortalecida cuando existe la participación del padre durante el parto, generando en el progenitor una mayor predisposición a brindar afecto a sus hijos, a diferencia de los padres en donde no participan en el alumbramiento de su hijo, los padres solo desarrollan una función de proveedores económicos.

Como también genera en el nuevo padre una nueva identidad, es importante brindar todos los mecanismos necesarios para que el padre genere un vínculo con su hijo, pues recordemos que en caso de la madre e hijo este vínculo es casi innato ya que la madre lo lleva dentro de su vientre, además le provee la lactancia, sin embargo, en el caso de los varones este vínculo se debe generar a través de compartir tiempo y espacio, participar en actividades tan sencillas como darle el biberón, aprender a cambiarle los pañales, hacerlo dormir, etc. Todo eso contribuye a fortalecer la relación padre e hijo.

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

No, ya que no hay igualdad de géneros, a pesar de todos los esfuerzos, en nuestro país aún existen brechas que no han podido superarse y que requieren de un trabajo más eficiente por parte del estado y sus instituciones para hacer cumplir lo que el ordenamiento ya señala, que es el derecho a la igualdad.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

El objetivo, es que la madre tenga una maternidad segura y con la atención necesaria para la supervivencia del recién nacido, ya que forman parte esencial de la propia vida, también son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por lo tanto la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental.

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

El objetivo es que, las empresas o empleadores permitan a los nuevos padres, compartir mayor tiempo con sus hijos, generando un mayor apogeo entre padre e hijo, además de apoyar activamente en las tareas del hogar, generar un mayor compromiso y productividad de los padres que son beneficiados con esta licencia.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

El plazo y duración de la licencia de maternidad es crucial para que la madre, se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al recién nacido.

El plazo y duración de licencia por paternidad en general es un periodo breve que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al recién nacido y a la madre.

7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

Se exhorta promover la igualdad de los derechos laborales entre hombres y mujeres, a través de la corresponsabilidad parental con el objetivo de equilibrar el aspecto laboral y familiar de hombres y mujeres.

También incrementar la necesidad del periodo de licencia de paternidad y maternidad ya que radica en salvaguardar en interés superior del niño, con la finalidad de lograr su integración y desarrollo como ser humano.

8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

Si, se incrementa el periodo de licencia de ambos por paternidad y maternidad, entonces se proveerá y genera la participación más activa, constante y se generará la integración del padre como la madre al cuidado del recién nacido, para salvaguardar los derechos de niños y niñas y adolescentes a través de las políticas públicas que promueven la unión familiar y la protección de los derechos laborales.

A handwritten signature in purple ink, appearing to be 'Agustín B.', written in a cursive style.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres:

DNI:

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

A. Datos generales:

Entrevistado: Zaira Grimaldina Ventura Vega

Edad: 39 años

Género: Femenino

Cargo: Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de Trujillo

Institución: Corte Superior de Justicia de La Libertad

Entrevistadores: Paul Cieza Castillo y Nicole Sánchez Paucar

Fecha: 08/10/2022

Hora: 10.40 am

Lugar: Remoto

B. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

“Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

Ley 30807

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

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

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

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

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

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

2.5 El trabajador petionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

Considero que sí existe una afectación ya que el plazo otorgado entre las licencias difiere sustancialmente, la diferencia no es razonable atendiendo a la finalidad ya que es la misma, la atención al recién nacido. La cantidad de días que se le da al padre es

corta; entonces sí hay afectación porque los dos padres tienen la misma obligación para con el menor.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

Considero que van a estar en la menor cantidad de interrelación entre padre e hijo(a), porque cuanto más tiempo se pase con el menor en sus primeros meses de nacido, se afianza mucho más la relación a nivel de contacto físico y mucho más psicológicamente. Esta relación del padre con el menor se verá reflejada muchos años después en cuanto a los niveles de afectividad que haya recibido el menor desde esos meses. Hay estudios psicológicos que, con el solo contacto, el olor de los menores para con los padres en esa edad tan temprana repercuten en sus niveles de seguridad a futuro como persona y también se ve reflejado en temas como no sentir vacíos de amor. Sí tiene una repercusión no solo en el momento mismo, sino también a futuro. Va a servir en cuanto el nivel de cariño, interrelación, preocupación que forje y cultive el padre para con el menor, entre mayor tiempo pase con él se afianza más esa relación, se estrecha más esos vínculos, mientras que menos tiempo lo vea porque estará trabajando puede surgir una despreocupación con el menor.

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

No, considero que ambos padres tienen la misma obligación para con el menor, aun cuando de manera razonablemente las personas consideren que la madre debería tener más tiempo con el menor a diferencia del padre por el hecho de ser la que da a luz al menor y tiene que tener mayor tiempo para recuperarse fisiológicamente.

Y creo que ese fue el motivo del legislador para dar mayor tiempo de descanso a la madre que el padre por el hecho de la recuperación luego de dar a luz al menor porque es la madre la que es intervenida quirúrgicamente en muchos casos si no es por parto natural. Entiendo yo que ese es uno de los factores, sumado al tema del vínculo de lactar al menor y ello, pero sí me parece que no es razonable ni equitativo, porque ambos padres deben encargarse de la crianza y de la atención del recién nacido, y aún, aunque haya supuestos en el que se extienda los días, no me parece razonable

porque son muy pocos días en los que se permite que el padre colabore en la atención del menor recién nacido.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

La finalidad principal es dar un tiempo especial a la madre para la atención que se debe al recién nacido.

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

Considero que la finalidad es la misma de la licencia por maternidad, que el padre contribuya con la atención del recién nacido. Tener un tiempo exclusivo, pues es un interés social y de políticas públicas.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

Considero que los criterios que se tomaron de base son buenos pero la conclusión de la fijación del plazo no guarda coherencia con dichos parámetros.

Los criterios son lograr una mayor relación paterno filial y materno filial con el menor y que se brinde atención adecuada al menor, y en especial de la madre entiendo debe ser para la recuperación después del parto en el plano fisiológico, además es la madre quien tiene que dar de lactar al menor, pero los resultados no guardan coherencia porque aún con esos factores, el padre tiene la misma responsabilidad frente al menor.

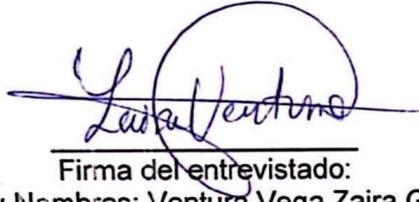
7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

Considero que, atendiendo la finalidad de ambas licencias, que es la de atender al menor recién nacido, sí me parece que el plazo de cada licencia no ha sido equitativo, porque el número de descanso del padre ni siquiera llega a la mitad de los días de descanso de la madre y me parece que hay una gran desproporción.

8- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

No debería extenderse a la misma cantidad de días, porque la madre requiere de recuperación fisiológica, pero sí por lo menos las tres cuartas partes de la cantidad de

días que se le da a la madre. Es decir, la licencia de paternidad debería superar la mitad de la licencia por maternidad, ya que la cantidad de días actuales de la licencia por paternidad me parece muy mínima, demasiado reducida.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Zaira Ventura". The signature is written in a cursive style with a large, circular flourish at the end. A horizontal line is drawn across the signature.

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: Ventura Vega Zaira Grimaldina
DNI: 42131566

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

A. Datos generales:

Entrevistado: GENARO DAVID ROJAS CASTILLO.....

Edad:52.....Género:MASCULINO.....

Cargo: ABOGADO.....

Institución: INDEPENDIENTE.....

Entrevistadores:

Fecha: Hora:

Lugar: Oficina ubicada en Jr. Almagro N° 253 Of. 313 – Edificio D'Marco.....

B. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

“Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

Ley 30807

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

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

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

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

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

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

2.5 El trabajador petitionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

Considero que no hay afectación alguna, pues hay que analizarlo desde el contexto mismo en que se desarrollan los papeles de progenitor y/o progenitora. Las licencias por maternidad en cuanto al plazo sin son entendibles en el sentido que por ejemplo el recién nacido o en sus primeros meses hay una dependencia del niño con la madre,

por efecto de su alimentación casi exclusiva de leche materna; y, se le ha otorgado al padre unos plazos menores en contrastación con la madre pues si considero que son plazos razonables, como reitero atendiendo al propio contexto de crianza y desarrollo del niño.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

Siempre es necesario la existencia de vinculo filial directo e inmediato del padre con el menor eso no está en discusión. El niño tiene mayor contacto por efecto de su alimentación constante con la madre quien le provee de su alimento natural; el papel de padre es coadyuvar a que el ambiente en donde se desarrolle el niño sea el más adecuado y óptimo para dicho desarrollo; y, por todo ello es que si resulta necesario que haya participación activa del padre en esa tarea de crianza de un niño en inicial formación; pues de no hacerlo el menor únicamente tendrá una sola sensación de afecto que sería la de su madre y si ya desde su nacimiento percibe que hay confluencias de afecto mutuo de sus dos padres, el menor lo percibirá y se le creará un ambiente de crianza óptimo y adecuado.

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

Considero que si son razonables y adecuados a la realidad; pues son importantísimos los primeros momentos de un bebe en formación de contar con sus dos padres a la vez en su crianza y desarrollo. Desde temprana edad percibirá todos esos afectos mutuos y en su ser se irá acrecentando un vinculo filial materno y paterno más sólido e inquebrantable.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

En el desarrollo biopsicosocial de un menor en su inicio necesitaba ineludiblemente de la atención preferente de su progenitora por una cuestión de alimentación natural y una buena alimentación desde su nacimiento le va a proveer de las mayores y

mejores defensas en su organismo que le van a permitir afrontar a posteriori los embates propios de su desarrollo

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

La tarea de crianza y atención de un menor desde su inicio no es exclusiva sólo de la madre, para un adecuado desarrollo biopsicosocial de dicho menor se necesita la participación conjunta de ambos progenitores; y, es allí la necesidad impostergable de que participe también el padre en la atención y crianza de su menor hijo; y, siendo un trabajador dependiente, se le faculta a través de la licencia por paternidad el desarrollar esas labores.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

Se ha tomado un criterio multidisciplinario, en donde se ha visto la problemática desde el punto de vista social, familiar, psicológico, sensorial y otros; y los plazos establecidos se han contrastado con la realidad. Que si bien vemos que lamentablemente no se están cumpliendo los objetivos, pues los padres que gozan de esa licencia lejos de utilizar para el fin de que ha sido establecida, sin embargo, aprovechan de ese tiempo libre que se les otorga para que lo malgasten en otras labores distintas a la de su papel de progenitores y las utilizan por ejemplo para actividades recreativas o de diversión alejándose totalmente de su verdadero papel.

7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

Considero que los tiempos de duración para cada uno de esas licencias son razonables y realistas. No podemos perder de vista como es el desarrollo de los inicios de un niño desde su nacimiento y en sus primeros meses y años; hay que situarnos en la propia realidad y no aplicar automáticamente una supuesta igualdad de derechos.

8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

No se trata de desigualdades, sino de ser realistas y atenernos al contexto de la crianza y el desarrollo del menor; es como decimos en el ámbito del derecho laboral, hay que atenernos al PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD sobre todo.



Genaro David Rojas Castillo
ABOGADO
Reg. CALL 3640

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres:

DNI: 18183581

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

A. Datos generales:

Entrevistado: Iberica Estrella Carrillo Seclen

Edad: 34 años..... Género: Femenino

Cargo: Docente a tiempo parcial

Institución: Universidad Cesar Vallejo

Entrevistadores:

Fecha: 08/ 10/2022 Hora: 4:19 pm

Lugar: Chepén

B. Instrucciones

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

“Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

Ley 30807

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

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

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

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

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

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

2.5 El trabajador petionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

No creo que exista una afectación al principio de razonabilidad, considero que la diferencia que existe en el tiempo de licencias es proporcional a las necesidades que tiene cada padre, por ejemplo en el caso de la madre, ella necesita tiempo de recuperación post parto ya sea natural o cesarea, ya que es la única que tiene esa

capacidad. Adicionalmente a ello, la madre alimenta al menor, por lo que necesita estar todo el tiempo con el bebé. Veo justificada la diferencia entre las licencias por paternidad y maternidad.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

Toda norma debe obedecer una realidad social, un país machista como el nuestro donde el hombre no desarrolla como tal su rol de padre, mucho menos en actitudes tan básicas como bañarlo, cambiarle el pañal, darle el biberón, porque consideran un trabajo de la madre o no tienen interés en hacerlo. La licencia por paternidad tiene esa finalidad de generar un vínculo mayor emocional. Sin embargo, hay padres que aprovechan los 10 días de licencia para estar descansando o festejar el nacimiento de su hijo(a), y no aprovechan el tiempo para estar con el bebé, incluso en países desarrollados existe también una diferencia en la duración de licencia por paternidad.

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

Desde mi punto de vista, creo que si son razonables, equitativas y justificadas. Es proporcional a las necesidades del bebé de su madre que son distintas a las necesidades que va a tener con su padre, además la madre es quien necesita una recuperación física es la madre. Al contrario, considero que debería extenderse la licencia de maternidad, tener una mayor duración en su plazo.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

Como lo he mencionado, entiendo que la finalidad principal es la recuperación de la madre, y la alimentación del menor, atender a su bebé.

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

Generar un mayor vínculo entre el padre e hijo; sin embargo considero que la finalidad debería ser a la par con la madre en el compromiso de la crianza, en el cuidado del menor, ayudando a la madre en su recuperación post-parto, ya que la madre no podría realizar esfuerzo físico y los hombres si podrían apoyar. Es por ello que el objetivo debería ser que el padre sirva de ayuda, y se encargue de hacer todas las cuestiones complicadas para que la madre solo se dedique netamente a brindarle alimentación,

cuidado y atención al bebe. Sin embargo, muchas veces esto no se ha cumplido, sobre todo en la realidad peruana, y nada garantiza que el padre aprovechara los días de licencia para formar un vínculo con el menor y apoyar a la madre en su recuperación.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

Los criterios que se han tenido en cuenta responden a la realidad biológica, ya que la madre necesita recuperarse, también se tiene en cuenta el aspecto psicológico, se hace mucha referencia a la presencia del padre en los primeros días de nacido del bebé. Considero que debería tomarse en cuenta la realidad social, que tanto se cumple con el propósito de la norma, que los padres verdaderamente estén generando un vínculo con el menor.

7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

Opino que la duración sea mayor para la licencia de maternidad y menor para la de paternidad es adecuada porque obedece a todos los criterios mencionados previamente.

8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

Considero que no debería equiparse, en países avanzados también debe seguirse ese patrón, la misma idea, pensándolo desde el punto de vista del empleador o la empresa, desde el plano de la economía en general, no es conveniente para una empresa tener a un trabajador 30 días fuera de sus labores, se tendría que buscar reemplazo; es costoso para la licencia por maternidad, aunque está completamente justificado porque se trata de un recién nacido que necesita sus atenciones principales, necesita que la madre se encuentre estable tanto física como emocionalmente, el tema del embarazo genera cambios hormonales, son varias las razones que justifican a la mujer que se convierte en madre, que necesita tantos días para recuperarse, en cambio el varón no necesita recuperarse de nada y nada garantiza a la empresa o empleador que de verdad el trabajador está tomando los días de licencia para vincularse con su hijo(a), y si nada garantiza eso, nada justifica tanto

tiempo de licencia y tanto dinero pagado a alguien que no produce nada en la empresa, generaria un efecto negativo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yestrella'.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres:

DNI: 45211473

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

III. Datos generales:

Entrevistado: Sandy Vigo Sanchez

Edad: 39 años **Género: F**

Cargo: Psicóloga

Institución: IESTP.....

Entrevistadores:

Fecha: **Hora:**

Lugar: Chepén

IV. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de igualdad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

“Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

Ley 30807

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

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

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

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

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

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

2.5 El trabajador petionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

Si, ya que las Licencia por maternidad es más larga y restando importancia a la licencia por paternidad ya que ambas son herramienta que promueve la unidad familiar a través de una distribución justa de tareas domésticas en la búsqueda de lograr conciliar la vida en el ámbito laboral, familiar y personal, estableciendo así con

el recién nacido un vínculo de apego emocional con sus padres durante las primeras horas de vida.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

La aptitud concreta y continua de estar en presencia física constante, convencido de que la presencia paterna es indispensable para el normal desarrollo tanto del hijo o hija generándose un crecimiento y evolución tanto en padre como en el hijo.

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

Hoy se promueve que las responsabilidades familiares deben ser compartidas porque de lo contrario, es decir encargárselo sólo a la mujer o al varón, atenta con el principio de igualdad y se consideraría un acto de discriminación. Es por ello que las licencias tanto por paternidad como maternidad deben ser iguales en el tiempo.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

Asumir los cuidados del recién nacido y también garantizar los ingresos laborales durante el periodo de ausencia de trabajo.

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

Colaborar con la madre para la atención del recién nacido y la licencia es asumida por la empresa para el goce de sus haberes.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

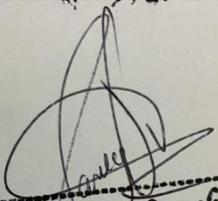
- Presencia física constante
- La aptitud afectiva, emocional, constante y recíproca entre padres.
- La necesidad de que el hombre comparta las responsabilidades familiares con la mujer
- La necesidad de que ambos progenitores compatibilicen las responsabilidades familiares con las laborales

7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

La licencia por maternidad es de 14 semanas posterior al nacimiento , es ahí donde pueden pasar tiempo la madre con el bebe en sus primeros meses de vida y así protegerlo , cuidarlo y brindarle toda la atención, y la licencia por paternidad es de 10 días, lo que es un derecho que tiene el padre para ausentarse de su trabajo por el nacimiento de su hijo y así tanto el padre como la madre puedan dedicarse los primeros días a darle alimentación y seguridad a su bebe considero que debería de tomarse más días, igual al de la madre ya que la licencia por paternidad es más corta lo cual impide la crianza del bebe, sea responsabilidad compartida y llevada a cabo por igual , sin embargo el padre es el primero en retornar al trabajo quedando la madre al cuidado del bebe y de los deberes domesticos .

8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

Si, ya que ambos deberían de llevar la crianza compartida y no solo la madre quedarse en casa al cuidado de bebe y de los deberes domésticos



Sandy Vigo Sanchez
PSICOLOGA
N° 27447

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

1. Datos generales:

Entrevistado: ~~www~~ Janner Erwin Chávez Pérez

Edad: 36 años **Género:** M

Cargo: Docente de la Escuela Profesional de Derecho.....

Institución: Universidad César Vallejo – Campus Chepén.....

Entrevistadores:

Fecha: 8/10/2022..... **Hora:** 10.20 p.m.....

Lugar: **Chepén**

2. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de igualdad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

"Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda."

Ley 30807

"Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 *La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.*

2.2 *En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:*

a) *Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.*

b) *Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.*

c) *Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.*

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

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

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

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

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

2.5 *El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.*

Considero que no, debido a que el principio de razonabilidad en el ámbito laboral, se aplica necesariamente a conflictos de índole constitucional dentro del ambiente laboral; sin embargo, lo concerniente a las licencias por maternidad

y paternidad, éstas ya se encuentran supeditadas a una regla general que vital cumplimiento.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

Si consideramos la poca duración de la licencia, entonces la consecuencia sería la ~~baja~~ interacción o desarrollo del vínculo emocional padre a hijo en los primeros días; la cual se puede recuperar con una debida organización del tiempo.

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

Considero que sí, sin embargo, hay que tener en cuenta que el tiempo de licencia dada a la madre es más por temas psicológicos, físicos y de necesidad del recién nacido; por lo cual, sugeriría se extienda hasta la edad promedio donde él bebe pueda alimentarse y no sea necesaria la leche materna.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

Cubrir la necesidad de atención psicológica, salud y alimentación del recién nacido.

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

Es el apoyo emocional, físico y económico, además de fortalecer los lazos entre padre e hijo.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

Considero que el estado de necesidad del recién nacido.

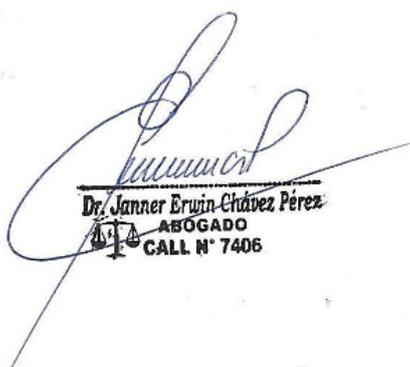
7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

La licencia por maternidad es de 14 semanas posterior al nacimiento, es ahí donde pueden pasar tiempo la madre con el bebe en sus primeros meses de

vida y así protegerlo , cuidarlo y brindarle toda la atención, y la licencia por paternidad es de 10 días, lo que es un derecho que tiene el padre para ausentarse de su trabajo por el nacimiento de su hijo y así tanto el padre como la madre puedan dedicarse los primeros días a darle alimentación y seguridad a su bebe considero que debería de tomarse más días, igual al de la madre ya que la licencia por paternidad en más corta lo cual impide la crianza del bebe, sea responsabilidad compartida y llevada a cabo por igual , sin embargo el padre es el primero en retornar al trabajo quedando la madre al cuidado del bebe y de los deberes doméstico .

8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

Considero que no, ya que la madre es quien necesita descansar más debido a los nueve meses de gestación, el trabajo de parto y la interacción y alimentación con el bebe.



Dr. Janner Erwin Chávez Pérez
ABOGADO
CALL N° 7406

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

A. Datos generales:

Entrevistado: Eduardo Ruben Castro Saucedo

Edad: 26 años de edad Género: Masculino

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: 08/10/2022 Hora: 16:02

Lugar: La Esperanza

B. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

“Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

Ley 30807

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

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

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

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

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

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

2.5 El trabajador petionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

Si por la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

Que el trabajador ya no desearía regresar a su centro laborales y de esta forma estar perenne con su menor hijo(a).

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

Los plazos de licencia por paternidad y maternidad no resultan razonables, equitativas y justificadas porque deben equilibrar las responsabilidades familiares en una situación de mayor igualdad de padres y madres, existiendo aun personas que sustentan que hay tareas y femeninas y otras masculinas, lo que obedece más a patrones culturales que reales, que llevan incluso, desde temprana edad a asignar de manera natural, a las niñas más responsabilidades en materia de cuidados y tareas de hogar que a los niños y a pensar que los varones que desempeñan estas labores tienen tendencias femeninas que les restan autoridad

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

La finalidad principal es para proteger a la madre de potenciales daños durante la etapa previa o post parto. proteger la salud de la mujer.

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

El objetivo de la licencia por paternidad es para que el trabajador colabore con la madre en la atención del recién nacido.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

De esta forma los padres puedan tener impactos significativos en termino de desarrollo cognitivo y apego seguro con el recién nacido.

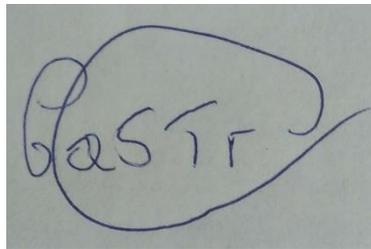
7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

En esa duración de tiempo las madres aumentan la probabilidad de amamantar y por lo tanto mejoran la salud del recién nacido y pueden reducir el estrés de las madres, por

el lado de los padres es para fortalecer el desarrollo de la familia, dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos,

8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

Si se debe equiparse por los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, pretendiendo que el padre contribuya, como es su derecho y obligación, conjuntamente con la madre, en el cuidado de los hijos.

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a hand-drawn oval. The signature appears to be 'Castro Saucedo Eduardo Ruben'.

CASTRO SAUCEDO EDUARDO RUBEN

DNI:70002734

"La disparidad de la duración de la licencia por maternidad en relación a la licencia por paternidad y su afectación al principio de razonabilidad"

1. Datos generales:

Entrevistado: Luis Uriol Narro

Edad: 51 años de edadGénero: Masculino

Cargo: Abogado

Institución:

Entrevistadores: Paul Cieza Castillo y Nicole Sánchez Paucar

Fecha: 08/10/2022 Hora: 17:05 PM

Lugar: TRUJILLO

2. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

1.- Según su opinión ¿Considera usted que existe una afectación al principio de razonabilidad en el marco de la relación laboral, derivado de la diferencia del tiempo de licencia de maternidad y paternidad?

Decreto supremo 002-2016-TR

"Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda."

Ley 30807

"Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 *La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.*

2.2 *En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:*

a) *Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.*

b) *Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.*

c) *Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.*

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

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

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

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

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

2.5 *El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.*

Definitivamente, una mayor participación del padre en la crianza beneficia al mismo padre, al hijo y por ende a la sociedad y al estado verificándose que el padre comparte las tareas de cuidado con su madre.

2.- Según su opinión ¿Cuáles son las consecuencias de la duración de licencia por paternidad en el vínculo filial del padre con el menor?

Hay una mayor implicación del padre en el cuidado de los hijos, mayor aunque hay un efecto profundo sobre los niños, estimulando su crecimiento saludable, teniendo un involucramiento activo de los padres no solo en la provisión de recursos económicos y la crianza de los hijos.

3.- ¿Considera que los plazos de licencia por paternidad y maternidad reguladas en las leyes resultan razonables, equitativas y justificadas? Explique brevemente su respuesta.

El Estado peruano ha modificado la ley para regular y ampliar los derechos de los trabajadores, permitiendo con ello, una mayor presencia de los mismos durante esa época en la adaptación de sus familias.

4.- Según su opinión, ¿Cuál es la finalidad principal de la licencia por maternidad?

La licencia por maternidad como beneficio laboral es un derecho que tiene toda trabajadora gestante a gozar de un tiempo natural de descanso pre-natal y post-natal según ley.

5.-Según su opinión, ¿Cuál considera es el objetivo de la licencia por paternidad?

Que los padres participen en el cuidado del recién nacido y, de esta manera, contribuir con el fortalecimiento de los lazos familiares; esto es un derecho calificado como irrenunciable.

6.-Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios que se han tomado en cuenta para establecer los plazos base de las licencias por paternidad y maternidad?

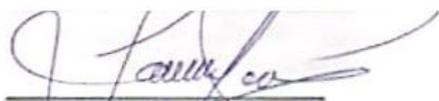
- La conciliación entre la vida laboral y familiar
- La no discriminación entre hombres y mujeres
- Fortalecer el desarrollo de la familia dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos, buscando derechos y obligaciones.

7.- Considerando que la finalidad de la licencia por paternidad y maternidad: ¿Cuál es su opinión respecto al tiempo de duración de cada una de ellas?

El Estado no puede ni debe considerarse neutral ni pensar solamente en los tiempos de duración en especial el cuidado del menor como derecho humano que el Estado debe regular siempre, pero sobre todo en proteger y promover licencias otorgadas con el principio de razonabilidad.

8.- Según su opinión, ¿Debería equiparse razonablemente la duración de la licencia por paternidad a la extensión de la licencia por maternidad, como mecanismo de eliminación de las desigualdades entre los trabajadores?

Si, ya que la madre siempre cuenta con más trabajo en el hogar. Por tanto, corresponde a los padres en el cuidado y atención de familia, generando mayor equidad en la familia, la responsabilidad del hombre y el buen desarrollo del menor.



Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: LUIS URIOL NARRO

DNI: 18105963

CS Escaneado con CamScanner



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "LA DISPARIDAD DE LA DURACIÓN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN RELACIÓN A LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD", cuyos autores son SANCHEZ PAUCAR ASHLY NICOLE, CIEZA CASTILLO PAÚL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO DNI: 41418250 ORCID: 0000-0002-5320-9014	Firmado electrónicamente por: HSALINASRU el 03- 01-2023 09:51:25

Código documento Trilce: TRI - 0500025