



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTOR:**

BORCIC AGUIRRE, José Andrés (ORCID: 0000-0002-0270-1412)

MARIN PINTADO, Alexandra Paola (ORCID: 0000-0002-8770-4910)

**ASESOR:**

Dr. MUCHA PAITAN, Ángel Javier (ORCID: 0000-0003-1411-8096)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral Flexibilidad laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de trabajo y sistemas provisionales.

**LIMA — PERÚ**

2021

## **DEDICATORIA**

Agradecido con Dios por oportunidades y experiencias vividas a lo largo de mi vida y sobre todo a mi adorada madre que gracias a su esfuerzo ,tolerancia y empuje emocional ayudo a lograr esta meta ya alcanzada ,a mi hermana Daniela siempre agradecido por tantas enseñanzas y consejos mutuos y en especial a mi adorada sobrina Aytana que día a día me roba una sonrisa y hace que mis días sean perfectos , y sobre todo a mis abuelos por apoyarme moralmente en ayudarme a culminar esta meta trazada muchas gracias siempre agradecido por estar ahí conmigo y ayudarme hacer un mejor profesional como un mejor ser humano .

***José Andrés, Borcic Aguirre.***

Agradezco a mi madre Diluvina por su apoyo incondicional a quien le dedicó todas mis metas cumplidas, a mis hermanos Omar Jimmy y Magaly por apoyarme y alentarme bajo toda circunstancia, y por último a mis sobrinas Nicolle y Melany por sus ocurrencias que alegran mi día a día.

***Alexandra Paola, Marín Pintado***

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor metodológico, Dr. Ángel Javier Mucha Paitán, por su dedicación y enseñanzas; a quien le estaremos sumamente agradecidos por ayudarnos en el proceso académico de ser abogados.

A la Universidad Cesar Vallejo, por aceptar formar parte de ella para llegar a ser profesionales; a José Andrés Borcic Aguirre por su apoyo en este trabajo de investigación a quien además augurio éxitos. A Alexandra Paola Marin Pintado, por su gestión y compromiso para realizar esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	ii
Índice de contenidos .....	iii
Índice de tablas .....	iv
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	20
3.3 Escenario de estudio.....	20
3.4 Participantes .....	20
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.6 Procedimiento .....	21
3.7 Rigor científico .....	21
3.8 Método de análisis de datos .....	22
3.9 Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	23
V. CONCLUSIONES .....	40
VI. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 .....	12
Tabla N°2 .....	20

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Grafico N°1.....	6
Grafico N°2.....	14
Grafico N°3.....	16
Grafico N°4.....	27
Grafico N°5.....	28
Grafico N°6.....	28
Grafico N°7.....	28
Grafico N°8.....	29
Grafico N°9.....	29
Grafico N°10.....	30
Grafico N°11.....	30

## RESUMEN

En el presente trabajo se tuvo como objetivo general; Determinar como la ampliación y modificación del artículo 2, de la Ley 30807; Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; otorga una adecuada igualdad y cuidado del recién nacido.

El tipo de investigación que se llevó a cabo, corresponde al enfoque cualitativo con un diseño de investigación jurídico - propositivo, puesto que se utilizó a especialistas en el área laboral y se contó con la opinión de un psicólogo y un médico, además la participación de trabajadores que ya son padres, Las técnicas e instrumentos utilizados fueron un cuestionario y una entrevista respectivamente.

Concluyendo que la licencia por paternidad, resulta ineficaz respecto a sus plazos y que se requiere de una modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807, ley que regula los plazos de licencia por paternidad, que va dirigida a los trabajadores de la actividad pública y privada que acaban de ser padres.

**Palabras Clave:** Licencia laboral, igualdad de género, interés superior del niño.

## **ABSTRACT**

In the present work, the general objective was; Determine how the extension and modification of article 2, of Law 30807; Paternity leave for workers in public and private activity; provides adequate equality and care of the newborn. The type of research that was carried out corresponds to the qualitative approach with a legal-purposeful research design, since specialists in the labor area were used and the opinion of a psychologist and a doctor was used, in addition to the participation of workers. Men who are already fathers. The techniques and instruments used were a questionnaire and an interview, respectively.

Concluding that paternity leave is ineffective with respect to its terms and that a modification of article 2 of Law 30807 is required, a law that regulates the terms of paternity leave, which is aimed at workers in public and private activity that they just became parents.

**Keywords:** Work license, gender equality, best interests of the child.

## I.- INTRODUCCIÓN

La concepción de una vida es un hecho maravilloso que se puede dar dentro de una familia que este bien constituida, en los últimos años en el aspecto laboral se le ha dado protección a la madre trabajadora, otorgándole licencias y permisos esto teniendo en cuenta que ella es la persona que gesta al recién nacido y también lo alimenta, la balanza de igualdad entre hombre y mujer se ve un poco desbalanceada puesto que se inclina más hacia el lado femenino, es donde viene una diferencia para aquel hombre que desea desarrollar una paternidad responsable no solo como derecho sino como obligación.

Así como menciona Montesinos (2004), la paternidad es una forma social para exteriorizar la identidad masculina, donde la paternidad va ligada con la maternidad convirtiéndose en una estructura micro social la cual es la familia. Respecto a la legislación comparada existen países especialmente los Europeos donde se da una verdadera igualdad respecto a la licencia de paternidad puesto a que la presencia del padre es fundamental para el menor tanto para su aspecto psicológico y brindar ayuda a la madre que acaba de dar a luz debemos mencionar que hay Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, donde Perú es parte y se recomienda el reconocimiento de los padres dentro de las responsabilidades familiares pero hasta el momento no existe una directiva que obligue a los países miembros a establecer licencias de paternidad.

Además, como exponen Banducci, Elder, Greene, Stevens (2016) el hombre al convertirse en padre sufre de cambios radicales, así como la madre, puesto que ejecutarán ambos nuevos roles y tendrán nuevas responsabilidades, estos autores señalan que la vida moderna ha llevado consigo cambios importantes evolucionando de forma distinta para mujer y hombre, puesto que la paternidad cambia el aspecto de como este ve su vida frente a nuevos comportamientos. Consecuentemente Rosset, Remón, Jurado y Uclés (2016) mencionan que dentro de la paternidad se ejecuta una transición que es percibida como aquel acontecimiento de suma vitalidad pero que a la vez puede resultar un cambio

estresante que desafía toda paciencia y serenidad, por ultimo Contreras, García y Díaz (2020) exponen que la llegada de un hijo dentro de una relación de pareja o denominado núcleo familiar se sintetizaría como un proceso desafiante y crucial en el ciclo de evolución familiar siendo este momento de vital importancia puesto que habrá nuevas interacciones familiares antes y durante la paternidad, generándose nuevos requerimientos en el hogar.

Por otro lado, la ley 26664 modificada por la ley 30367 brinda protección a la madre que labora en su estado de gestación frente a un despido arbitrario y extiende su descanso esta ley otorga protección a la madre en estado de gestación antes y después de dar a luz, pero para el varón a través de la Ley 29409 el trabajador tiene derecho a licencia por paternidad y con la Ley 30807 es un avance en nuestra normativa laboral pero Perú con sus 10 días de descanso por este derecho tiene cierta desventaja frente a la mujer.

Entonces podríamos señalar que en la actualidad no hay una adecuada igualdad respecto a la licencia de paternidad, puesto a que los trabajadores desconocen este derecho o sencillamente que por el tiempo que se otorga no es suficiente para atender las necesidades del menor y de la madre. Las licencias parentales necesitan una mejora, donde se realice un trato igualitario en el rol familiar erradicando cualquier discriminación, dándose una solución que sería igualar los plazos de las licencias parentales no solo por normativa interna sino por los Convenios Internacionales donde Perú, es parte nuestra Carta Magna, protege el interés superior del menor así como la igualdad entre hombres y mujeres pero hay una carencia en su aplicación en la vida real y su tiempo es muy corto para realmente poder cumplir la finalidad de la licencia.

El presente trabajo de investigación busca realizar un estudio cualitativo aplicado, con el fin de demostrar la necesidad de una modificatoria y ampliación respecto a los días de descanso en el caso de la licencia paternal ya que su plazo es insuficiente para cumplir con el fin que es cuidar al recién nacido y a la madre. Con lo expuesto líneas arriba se formula el siguiente problema: ¿De qué manera se vulnera el derecho a la igualdad y cuidado del recién nacido con la aplicación

del artículo 2 de la ley 30807?

La justificación teórica, es el sustento teórico de las categorías derecho a la igualdad y recién nacido donde se pondrá información como definiciones, fundamentos teóricos del derecho laboral, derecho a la igualdad, recién nacido neonato, licencias parentales, protección a la madre gestante, interés superior del niño, licencia laboral, equidad entre hombre y mujer y legislación comparada, y como es la perspectiva de los padres que han gozado este derecho así como la opinión de los especialistas en la materia laboral, médica y psicológica.

Además, la justificación metodológica, correspondió a la aplicación de los instrumentos como guía de entrevista y cuestionario para recoger información de conocedores especialistas del tema. Por lo tanto, la justificación práctica, en el presente trabajo de investigación, nos sirvió para conocer si existe vulneración del derecho de igualdad y cuidado del recién nacido, con el artículo 2, de la Ley 30807.

Además, tenemos como objetivo general: Determinar los fundamentos para modificar el artículo 2 de la ley 30807, en relación a la Licencia por paternidad. Y como objetivos específicos: Analizar una ampliación y modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, además determinar la vulneración al derecho de igualdad entre hombre y mujer en la ley 30807 y demostrar el atentado al cuidado del recién nacido a través de la ley 30807.

## II.MARCO TEÓRICO

Dentro del presente trabajo presentaremos dos antecedentes nacionales, siendo el primero la tesis de Azabache (2017) titulada: “El plazo de la licencia por paternidad e igualdad como derecho fundamental”, como fundamentación de su investigación señala que las responsabilidades familiares con el paso del tiempo no solo abarca a mujeres sino que es más inclusiva con los hombres, haciendo que el padre frente al nacimiento de su hijo tenga la necesidad de estar junto a él y la madre para brindarles el cuidado necesario, la paternidad es un acontecimiento relevante para el hombre ya que se acompaña de cambios drásticos psicológico social y familiar donde el Derecho laboral, con una licencia que sea suficiente no solo haría más fácil esta nueva etapa sino que protege el derecho y deber del padre de estar al lado de su hijo que recién nacido promocionándose así un sistema con una verdadera participación igualitaria entre el varón y la mujer armonizando así la vida familiar y laboral.

Ahora tenemos la investigación de Carbajal (2018, p.18) titulado: “Desigualdad entre los plazos de Licencias de Maternidad y Paternidad: Una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género mediante la Ley”, señalando como conclusiones; que el plazo de licencias de paternidad no permitiría que el padre participe activamente en la etapa de crianza del recién nacido ya que es muy corto al no alcanzarse ni dos semanas que las investigaciones de la OIT, ha considerado como mínimo, al momento de asignarle responsabilidad a las mujeres se crea una idea retórica y arcaica de los roles familiares donde se le asigna a la mujer como labor principal la familia quedando en segundo plano su carrera profesional conllevando una mayor contratación de personal masculino por parte de las empresas siendo necesaria una modificatoria respecto a Las Licencias Parentales para mitigar los efectos negativos que genera dicha Ley. Las licencias parentales necesitan una mejora donde se realice un trato igualitario en el rol familiar erradicando cualquier discriminación, dándose una solución que sería igualar los plazos de las licencias parentales no solo por normativa interna sino por los Convenios Internacionales donde Perú es parte. Y por último la

investigación de Kriate (2020,p.168) titulado: “Cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana del año 2010 al 2018”, menciona en sus propuestas para la eficacia referida a la paternidad el Estado debe considerar la paternidad por igual tanto para hombres y mujeres siendo ellos parte de procesos indispensables para el desarrollo del recién nacido debiéndose impulsar el rol responsable del varón al cuidar de su hijo solo así se podría dar un escenario igualitario en cuanto responsabilidades entre los padres, el padre trabajador debe entender que la paternidad debe enfocarse en crear lazos de apego con el recién nacido, y hacer valer su derecho favorece a su familia brindando un apoyo de manera equitativa.

En relación a los antecedentes de la investigación Internacional: tenemos a Romero (2015,p.105) en su trabajo titulado: “Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja”, donde se da como conclusión que al utilizarse el permiso paternal este puede favorecer a incluir al varón en labores domésticas a pesar de que el uso del permiso paternal motiva a la participación del progenitor para cuidar al niño siendo más activo en actividades lúdicas y el resultado de la presente investigación sobre el permiso de paternidad ayuda a una igualdad pero la influencia del padre es limitada y esto puede deberse tal vez a la corta duración del mismo. García y Mendizábal (2015) en su trabajo titulado : “Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad” , se señala que existen diversas formas para crear una igualdad de género en la realización del rol paternal en la cual se necesitan reformas jurídicas ya que estas se encuentran en desventaja respecto a los derechos atribuidos por la maternidad además dentro de una de sus conclusiones indica que para contribuir al equilibrio de género y la práctica de la paternidad se necesita reformas jurídicas dentro de ley de trabajo para poder complementarse con leyes de seguridad social así como también Legislación familiar. Siguiendo la línea de igualdad de género como menciona Santillán, García y Robles (2020) la igualdad jurídica, así como la equidad de género, se refiere a la existencia de instrumentos tanto nacionales como internacionales de orden legal, protegiendo tanto a hombre y mujer para un desarrollo personal protegido para poder brindar a ambos las mismas oportunidades, condiciones, derechos y obligaciones de esta

forma se podría erradicar desigualdades de trato.

Esabri (2020, p.353) en su trabajo titulado: “Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad, regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la comunidad valenciana”; dentro de su sexta conclusión se indica que la licencia de paternidad tiene un rol fundamental para reconocer y promover el papel del hombre dentro de responsabilidades familiares. Además, da la oportunidad para que los padres alimenten a su prole y otorguen compañía y ayuda a las madres en sus necesidades emocional y física durante el parto prestando los cuidados necesarios, un cambio crucial en la política de la OIT, recomienda el reconocimiento de los padres dentro de las responsabilidades familiares, pero hasta el momento no existe una directiva que obligue a los países miembros a establecer licencias de paternidad. Respecto a la protección de la madre gestante frente al despido arbitrario y su prolongación del tiempo de descanso pre y post-natal.

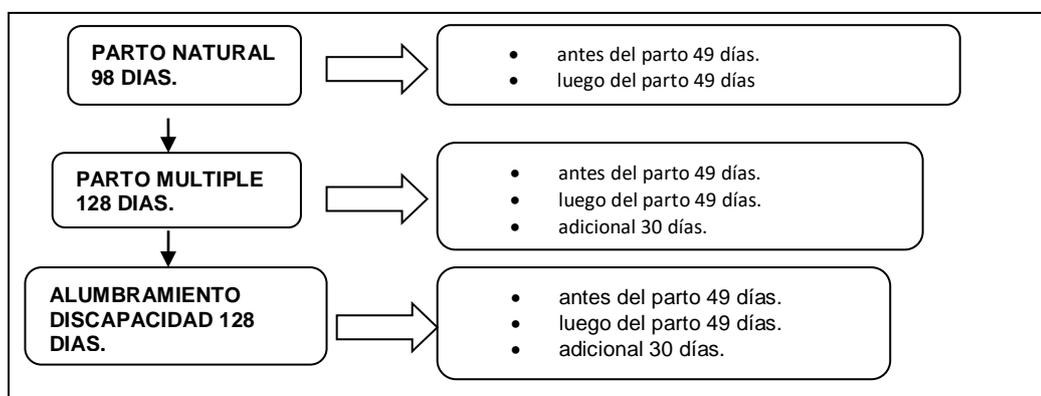


Gráfico 1: plazos de licencia por maternidad  
Fuente: elaboración propia

La ley 26664 modificada por la ley 30367 brinda protección a la madre que labora en su estado de gestación frente a un despido arbitrario y extiende su descanso esta ley otorga protección a la madre en estado de gestación antes y después de dar a luz ya sea de manera natural o cesárea, antes de la modificatoria se daba solo 90 días de descanso, 45 días de descanso antes del parto y 45 días de descanso después del parto, luego con el Decreto Supremo 001-2015-TR con

fecha 29 de enero del 2015, que reglamenta la ley 26644; dándose una extensión del descanso post natal para alumbramiento múltiple y nacimiento de niños con discapacidad adicionándose 30 días naturales además de brindarse el subsidio de maternidad, el artículo 1 modifica el artículo 29 del decreto legislativo 728 donde se señala que es nulo aquel despido que tenga por motivo el periodo de la gestación, nacimiento y lo que conlleva la lactancia, si un despido se diera en cualquier momento durante la gestación o noventa días transcurridos posteriormente al alumbramiento si el empleador no justifica por causa justa el despido.

Ahora bien, el apartado segundo que modifica el artículo 1 de la ley 26644 señala que es un derecho para la mujer que labora tener 49 días de descanso antes y después del alumbramiento, pudiéndose dividirse y acumularse, pero la decisión que la madre tome se debe comunicar al contratante con una anticipación de hasta dos meses a la fecha probable del parto. Dentro del Modelo tradicional Maternalista tenemos a Romero (2018) quien indica poca participación activa de los padres respecto al cuidado del recién nacido en sus primeros días de vida obedece al concepto de una familia habitual retorica donde se otorgan roles tanto al hombre y la mujer, donde se supone que el papel femenino es reproductora y cuidado de la casa no percibiendo algún pago por dicha labor en cambio en varón provee recursos y alimentos tal como se apreciaba en la época de las cavernas, pero este concepto con el paso del tiempo aún se está modificando para poder dar paso a un equilibrio de responsabilidades brindando una mayor igualdad entre madres y padres.

Por otro lado el Modelo Maternalista de corresponsabilidad donde el mismo autor citado líneas más arriba, señala que también existe el presente modelo de corresponsabilidad donde en nuestra actualidad ambos cónyuges trabajan de manera activa siendo el sostén del hogar además de realizar de forma equitativa las labores de casa, Oiberman (1998) precisa a la progenitura como el proceso psicoafectivo por el cual el hombre realiza actividades referentes a la concepción proveer y cuidar a la prole, siendo su rol significativo y distinto al de la madre. la ley de licencia por paternidad coadyuda a evolucionar dentro de un proceso

maternalista siendo equitativo para ambos padres siendo necesario un rol equilibrado entre ambos.

Respecto a la Paternidad y su aspecto psicológico y sociológico como menciona Nieri (2012) la función del padre abarca más que solo ser el proveedor económico más bien es un gran proveedor porque debe ser el sostén emocional tanto para su hijo y su pareja durante y después del periodo de gestación otorgando cuidado físico y acompañar durante toda su vida a su hijo dándole apoyo emocional, brindándole una identidad dentro de la familia, amor, seguridad, cuidado. Así como menciona Torres (2004, p.48) en su artículo científico: “La paternidad: una mirada retrospectiva”, indica que estas evoluciones que se descubren en la familia están concernidas con los cambios en los roles que precedentemente tenían determinados los hombres y las mujeres donde seguían un modelo patriarcal. La identidad masculina como la femenina constan de referencia inmediata y permanente donde el varón tiene una transición aprendiendo a ser padre de familia teniendo un primer acercamiento con la masculinidad y paternidad permitiéndole tener cimientos para realizar su propia construcción en su nuevo rol.

Además, dentro del interés superior del niño se consigna que en las Naciones Unidas se promulga la Convención referida a los Derechos de los niños en el año 1989 que fue ratificada por el Estado Peruano a través de la Resolución Legislativa 25278, del 3 de agosto de 1990, esta Convención se basó en la protección integral que examina a los derechos de índole civil, cultural, económico, político y social a los infantes y adolescentes. La Convención en su artículo 3, indica que tanto instituciones públicas y privadas, el poder judicial y el poder legislativo deben adoptar medidas que involucre activamente a los infantes y adolescentes aplicando el principio de Interés Superior del niño. Dentro de la presente tesis desarrollada hemos consultado también a especialistas médicos sobre la presencia paterna en el cuidado de la gestante y en el nacimiento del menor, es así que tenemos la opinión de Cajo 2021, médico psicólogo pediátrico con número de colegiatura 8921, quien labora en el Hospital Materno Infantil de la ciudad de Lima que indica respecto a la Ley de Paternidad respecto a los plazos otorgados para el padre son cortos puesto que se debe

tener en cuenta no solo los cuidados hacia la madre sino también los referidos al recién nacido siendo la base y el enlace para conectar entre padre hijo y madre, consideremos que muchas veces las madres primerizas sufren en su mayoría de un trauma pos-parto incorporándose estos datos en la legislación laboral para hacer entender a los empleadores sobre el proceso pos y pre operatorio que vive la madre y el recién nacido, ahora el hablar sobre los plazos desde el punto de vista psicoterapéutico no son adecuados ya que es claro el descuido hacia el recién nacido y el tiempo prorrogable para el recién nacido es demasiado corto y se comete el descuido de dar el tiempo , cariño y comprensión de padre y esposo.

Además Borcic 2021, con número de colegiatura 031404, médico pediatra con especialidad en neonatología expone que, la Ley de Paternidad desde la perspectiva clínica específica, se debe de aclarar que se debe de ampliar los parámetros de los plazos de paternidad para que el padre (esposo) del menor cuide de este los seis primeros meses del recién nacido, claro está dependiendo al tipo de parto tanto natural o cesárea teniéndose en cuenta la imagen paterna (esposo) siendo esta crucial tanto para la madre (esposa) como apoyo en la circunstancias que se presentan pos parto y sobre todo tener en cuenta que un recién nacido neonato , muchas veces puede tener algún tipo de complicación y necesita el apoyo de los padres o en su defecto mayormente del papa del recién nacido, considerándose que el tiempo de licencia propuesto es condicionante a la estabilidad medica de la madre como del recién nacido muchas veces se analiza el grado del fortalecimiento emocional de la madre y la mejora de la reacción al recién nacido dependiendo a este hecho, propondría una cantidad de días hábiles no menos de tres y no mayor de seis meses pos operatorio para el cuidado de la madre como del recién nacido claro está dependiendo la evaluación del paciente. No debemos dejar de lado que como responsabilidad fundamental del Estado es que los padres ofrezcan a sus hijos las medidas necesarias para su protección brindando bienestar cumpliendo sus deberes donde el Estado tutele derechos de los padres tutores o responsables del menor ahora bien, el Título Preliminar del Código de los niños y Adolescentes Peruano en su cuarto articulo adopta el concepto del Interés Superior del niño señalando la convención ya mencionada, este principio implica que tanto el Estado y la sociedad implementen condiciones

que los favorezcan para poder preservar y mejorar la raza humana este principio ha colaborado y fortalecido a legislaciones sobre licencias tanto por maternidad y paternidad además de la licencia parental en varios países.

Tenemos dos escenarios el primero donde las madres y padres tienen que cumplir con la obligación de proteger y cuidar personalmente en sus primeras horas de vida a sus hijos y se le reconoce al recién nacido a gozar de la presencia de sus padres en sus primeras horas de vida puesto a que de esta manera se fortalece su desarrollo físico y emocional tal como lo señala Kriete (2020) la defensa del niño debe comprender al menos alguno de los siguientes elementos :lo que necesite para sobrevivir como un techo, ropa y comida, lo que requiera para su enseñanza incluido inicial y un ambiente adecuado para su desenvolvimiento. Además del resguardo emocional que únicamente puede dar una familia, pero no dejemos de lado otro elemento de protección el cual es el aspecto psicológico. Es así que el menor por regla general debe tener alguno de los elementos ya mencionados para garantizar su protección.

Dentro de la igualdad y no discriminación en la Constitución Política del Perú en el artículo 2.2. Trata la no discriminación e igualdad frente a la Ley, ninguna persona puede ser excluido por su sexo, idioma, opinión, raza, origen, y situación económica, un trato igualitario es un derecho esencial que toda Carta Magna debe contener y reconocer siendo un derecho social de la persona, pero la clasificación actual la ubica dentro de los derechos individuales tal como lo indica Bernales (1999). Así como menciona Molero (2009,p.40) en su artículo científico “Maternidad, paternidad y Estado los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres”, señala que el progreso del principio de igualdad se ha dado conforme ha transcurrido el tiempo integrándose a través de tres aspectos como la igualdad en la ley, igualdad frente a la ley e igualdad en la aplicación de la ley, prohibiéndose de manera enfática la discriminación de esta manera se transforma de una manera genérica a tener autonomía propia con carácter innato para así evitar la marginación social que se da erróneamente en la sociedad, donde la discriminación no sea entendida de manera arbitraria.

La licencia laboral se podría definir como aquel permiso por así decirlo que el empleador otorga a su trabajador, que suspende la relación laboral estas licencias se dan bajo ciertos supuestos, por enfermedad, duelo, maternidad, paternidad conservando el derecho a su salario hasta su reincorporación. En el caso de permisos laborales como infiere Bastias (2017,p 12) en su artículo de reflexión “Enfoque desde la violencia perinatal: visita del padre a su hijo prematuro durante su hospitalización”, cuando el recién nacido se encuentra en la unidad de neonatología en los hospitales se puede inferir que el permiso por ausencia laboral son un problema para que el padre pueda visitar a su hijo recién nacido hospitalizado, resultando un tipo de violencia denominándose violencia perinatal donde se limita el contacto paterno con su hijo, en el caso de Chile se busca propiciar una paternidad activa donde exista una corresponsabilidad en la crianza y el debido cuidado de los hijos.

Martínez (2016) expone que respecto a la inclusión del padre en la crianza de sus hijos es que nace la figura legal del permiso por paternidad, pero en la actualidad aun existen diferencias legales frente al permiso por maternidad debiéndose implantar un sistema de permisos parentales iguales para así poder eliminar la desigualdad por razón de sexo. Dentro de las clases de licencia laboral podemos encontrar las siguientes.

<b>DESCANSO PRE Y POSTNATAL</b>	Ley 30367, 49 días de descanso antes del parto y 49 días de descanso después del parto.
<b>ADOPCIÓN</b>	Ley 27409 permiso con goce de haber el trabajador por 30 días naturales a partir del día siguiente de emitida la resolución de colocación familiar y el acta de entrega del menor.
<b>BOMBEROS VOLUNTARIOS</b>	DS 001-2017-TR aquel que es bombero voluntario tiene el derecho a licencia con derecho de remuneración.

<b>LACTANCIA MATERNA</b>	Ley 28731 brinda 1 hora de permiso para lactancia materna para la madre trabajadora.
<b>FAMILIARES CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL y/o ACCIDENTE GRAVE</b>	Ley 30012 derecho a siete días con goce de haber cuando se tenga un conviviente conyugue hijo o padre/madre en estado grave o terminal.
<b>PARIENTE INMEDIATO CON ALZHEIMER</b>	Ley 30795 jornada laboral de permiso a aquel trabajador que sea cuidador o tenga un familiar directo con alzhéimer además de otras demencias.
<b>REHABILITACIÓN Y ASISTENCIA MEDICA DE PERSONAS DISCAPACITADAS</b>	Ley 30119 de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de sus menores hijos y mayores que sean dependientes.
<b>EVENTOS DEPORTIVOS NACIONALES</b>	Los deportistas reconocidos por la Federación que corresponda y/o consejo de deporte escolar.
<b>SERVICIO MILITAR</b>	ley 29248 hasta 30 días para el trabajador en estado de reserva que sea llamado para entrenamiento e instrucción o frente a grave amenaza a la defensa del Perú.
<b>MIEMBRO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	DS 005-2012-TR 30 días naturales por año calendario.
<b>SINDICATO</b>	DS 010-93-TR 30 días naturales por año.
<b>LICENCIA POR PATERNIDAD</b>	Ley 29409 el trabajador tiene derecho a licencia por paternidad.

Tabla 1: Tipos de licencias laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la Licencia por paternidad y su regulación jurídica tal como señala Romero (2018) en su trabajo titulado “Licencia por Paternidad”, siendo este el instrumento de política que busca erradicar los roles arcaicos de género según las estadísticas del INEI (2011) la mujer brinda 12.14 horas semanales a diferencia de las 5.49 horas que abarca el hombre, en las tareas de cuidado de recién nacidos niños y adolescentes. Dicha Licencia por paternidad es un derecho irrenunciable aplicándose para trabajadores tanto del sector privado y público abarcando a la Policía Nacional y Fuerzas Armadas desde el año 2018 se amplía el plazo de 4 a 10 días a través de la ley N° 30807 aplicándose hasta 30 días de licencia por casos especiales, dicha licencia se aplica computándose desde el nacimiento del recién nacido, cuando se otorga el alta médica o desde tres días antes del parto.

La creación de una licencia por paternidad es un avance en nuestra normativa laboral, pero Perú con sus 10 días de descanso por este derecho tiene cierta desventaja a comparación de otros países de Sudamérica considerando que somos uno de los países que tiene más días de descanso vacacional, Ecuador y Paraguay tienen 15 días por licencia de paternidad, Uruguay 13 días, Colombia 8 días, Chile México y Chile con 5 días y por último Argentina con 2 días.

Teniendo en cuenta a Näsman (1992) que fue traído de vuelta su investigación el 24 de julio del 2021, nos indica que el impacto de paternidad en Suecia, desde el punto de vista de los empleadores sobre la licencia de paternidad, tuvo un impacto en el lugar de trabajo, dando como condiciones de vida laboral a los padres, por lo cual se tiene el resultado que la mayoría de padres no vea ningún problema importante en su trabajo, alguna pérdida económica u obstáculo para poder hacer uso de tu paternidad y apoyar en el hogar al momento de solicitar su licencia (p.2). Asimismo, desde la posición de Moring y Lammi (2021) nos enfatizan que el permiso por paternidad en Finlandia se da desde los principios de 1970 en adelante, este esquema apoya a los padres biológicos, en promover la participación más activa de padres al momento del cuidado de los hijos, basado en un análisis de la licencia de Finlandia, y apoyándose desde el punto de vista de (Mathieu, 2016) resaltan que las familias diversas, es decir, familias que son distintas a familias nucleares, también existe una relación simultánea donde la

pareja debe apoyar a la madre biológica, dando participación en el hogar. (p.339) Debemos señalar que el padre que hace uso de la citada licencia no pierde el derecho de utilizar sus vacaciones pendientes utilizándose del día siguiente de expirada la licencia paternal, el empleador no puede negar este derecho basta que el trabajador se encuentre registrado en planilla cabe resaltar que debe existir una comunicación al empleador con una antelación no menor a quince días naturales considerando la fecha del parto natural o por cesárea probable pero si no se cumpliera con lo mencionado recordemos que la norma siempre debe ser la que sea más favorable para el trabajador con la finalidad de brindarle protección laboral.

En la relevancia del apego infantil se puede desprender de la Revista de la fundación de la enfermería de Cantabria (2014) se menciona que el apego del recién nacido se da durante y antes de su nacimiento entre hijo y cuidador, sirviendo como base de sus futuras relaciones afectivas en el transcurso de su vida desde la gestación, parto y sus primeros meses de vida como a lo largo de su etapa infantil y como este apego se va desarrollando donde los métodos canguro tener al recién nacido en el pecho así como el contacto piel con piel refuerza este lazo.

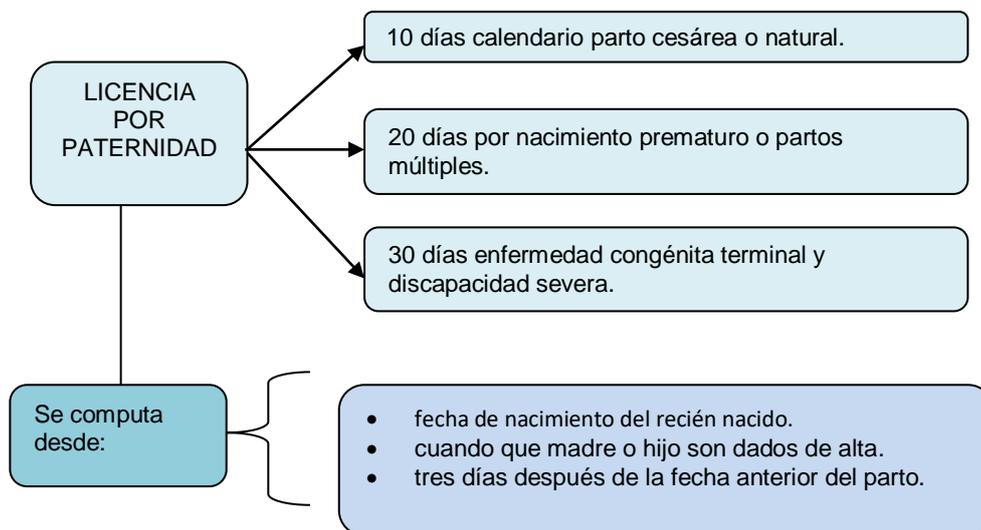


Gráfico 2: Licencia por paternidad.

Fuente: elaboración propia.

Dentro del Derecho Comparado el mundo se encuentra en una transición progresiva respecto a su papel paterno ante el nacimiento de sus hijos recién nacido y siendo el apoyo de la madre tanto en la gestación, parto y postparto. En la actualidad hay diversidad en cuanto a legislación nacional e internacional de forma general o específica la importancia de la igualdad y no discriminación según López (2008).

Otro punto importante que tocar dentro de la presente investigación es el referido a la Paternidad en latinoamericana donde nos encontramos con un catálogo de compendio nacional e internacional referidas a la no discriminación e igualdad y los derechos referidos a la maternidad y paternidad para garantizar un desarrollo adecuado en los niños, ahora bien, en América Latina hay muchas falencias que aún esperan ser solucionadas. Arroyo (2017) indica que, en las naciones democráticas, la igualdad y libertad son definiciones claves para desarrollar propuestas legislativas, la Unión Europea las considera fundamentales para llevar a cabo el proyecto de integración europeo, no son solo valores utilizados en la democracia sino más bien como valores colectivos, es así que al reconocer derechos y libertades fundamentales llegándose a integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo, Cuba (2009) en su artículo científico "Reflexiones acerca del tema de padres que poseen guarda y custodia física unilateral de la descendencia" , en sus consideraciones finales señala que aun se buscan políticas de Estado que sean equitativas puesto que para los hombres en ciertas figuras familiares aun existe parcialidad hacia la madre dejando en desventaja al padre dándose presiones sociales puesto que aun la maternidad paternidad se realiza de forma tradicional.

El Convenio 183 OIT, indica que los países partes deben brindar como mínimo 14 semanas de licencia maternal de para garantizar su recuperación física a todas las madres para su recuperación física luego del embarazo, lactancia pero hay que hacer énfasis que aún no existen recomendaciones claras y específicas respecto a la sugerencia de cuánto debe durar licencia de paternidad, UNICEF recomienda que la licencia de paternidad esta para crear un vínculo emocional profundo con el bebe, establecer una rutina en el cuidado que involucra al padre

para brindar un adecuado desarrollo del bebe y poder garantizar la igualdad de género, como lo indica Goldberg (2020). Así mismo también se indica que la legislación referida a la paternidad en Latino América son escasas dando paso a un escenario de desigualdades de género, en cuatro países Haití, Costa Rica, Puerto Rico y Honduras no se brinda ninguna licencia paternal a quienes sean padres de recién nacidos, en 14 países solo se tiene derecho a 5 días de licencia remunerada, Cuba llega a brindar un año de baja de paternidad por dicha licencia y seis meses, pero UNIFEC indica que solo 125 padres durante el 2003 y 2014 pudieron disfrutar de este derecho en el cual existen barreras para hacer goce de ese derecho. El mismo autor da a conocer que respecto a los días de licencia Chile brinda 5 días, Argentina 2 días y Uruguay 13 días, ahora bien, también existe la licencia parental la cual es compartida entre padre y madre luego de culminarla licencia de maternidad y paternidad en los mismos países señalados líneas más arriba Chile, Cuba y Uruguay. Según la OIT (2014) respecto a la regulación de la licencia o permiso por paternidad de se desprende los siguientes datos:

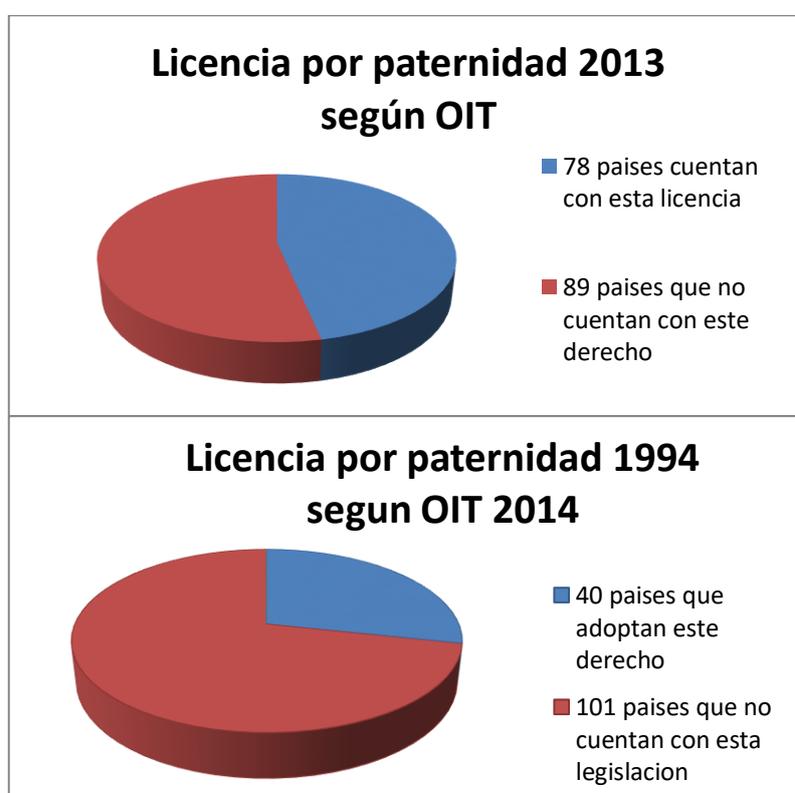


Gráfico 3: Licencia por paternidad según la Organización Internacional del trabajo

Dentro de la Paternidad en Europa dicho permiso no existía hasta el año 2007 donde se aprueba hasta 13 días más 2 que son remunerados según su ley laboral correspondiente, este permiso se amplía luego de 10 años en el 2017 paso a cuatro semanas, después se vuelve a ampliar por cinco semanas en el 2018 después el Gobierno de Pedro Sánchez, aprobaría permisos equitativos desde el 1 de marzo del 2019, mediante decreto ley aumentando la duración a 8 semanas y en el 2020 hasta las 16 semanas actuales esta licencia establece que tanto padre como madre compartan las 6 semanas de vida del recién nacido y adopción y 10 semanas se utilizarán de forma acumulada o interrumpida en los siguientes 12 meses del parto o adopción tal como señala Fernández (2021).

El mismo autor indica que se puede extender la licencia por una semana a la madre y padre independientemente por cada hijo luego del segundo, o por nacimiento múltiple prematuro, discapacidad y hospitalización superior a 7 días ampliándose hasta un máximo de 13 semanas. Como señala Hutt (2019) Islandia encabeza la disminución referida a la brecha de género por 11 años seguido por Suecia Finlandia y Noruega, reduciéndose hasta un 68.6 % cerrándola este año con 88% aumentando el liderazgo femenino. El Convenio 156 OIT, se refiere a la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras que tengas deberes familiares que se llevó a cabo en Ginebra el 3 de julio de 1981 por el consejo administrativo de la oficina internacional de trabajo.

Consideremos que la ONU y otros organismos han acogido la posición y han emitido documentos que permiten brindar un trato equitativo tanto para mujeres y hombres, en 1979 se llevó a cabo la convención contra la mujer donde los que ratifican dicho convenio aceptan que se debe lograr una igualdad entre el hombre y la mujer y es necesario modificar el rol masculino y femenino en la sociedad y familia. Donde es fundamental identificar los problemas reales de las responsabilidades familiares y se reconoce la necesidad de aplicar una igualdad de oportunidades y trato equitativo, no olvidemos que esto se logra aplicar bajo el gobierno de Alan García Pérez bajo resolución legislativa 24508.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Dentro de la investigación cualitativa se distinguen algunas características que logran diferenciarla del enfoque cuantitativos, como sus bases de referencia que se fundan en el paradigma de orientación fenomenológica y la comprensión, su técnica principal es la de observación de realidades subjetivas, en la cual la naturaleza de la realidad, cambia dependiendo de las observaciones y recolección de datos este tipo de investigación ayuda al aprendizaje de variadas culturas y da al investigador diversas representaciones para explorar el conocimiento y también la forma en que los participantes comparte lo vivido así lo indica Piza, Amaiquena y Bertrán (2019)

Para Guerrero (2016) indica que una investigación cualitativa, es aquella que se basa en comprender y profundizar los fenómenos sociales analizándolos desde la perspectiva del individuo en su ambiente y enlazándolo con los aspectos que lo rodean, en el caso que uno intente comprender una perspectiva grupal sobre un tema en especial acerca de sucesos específicos, analizando sus propias opiniones, experiencias así se podrá conocer como subjetivamente perciben su realidad.

Además, un trabajo de investigación es aquel que se basa en un proceso sistemático de búsqueda que brinda técnicas para alcanzar datos sobre lo que se piensa, este tipo de investigación se caracteriza por ser interpretativa llevándose a cabo en ciertos grupos sociales con la finalidad de conocer y generalizar la realidad natural de la comunidad. (Cortez y Escudero 2017).

La presente investigación se desarrolló dentro de los alcances de un enfoque cualitativo puesto que no se requirió estadísticas relacionadas a un gran número de población para poder hallar una posible solución de la problemática planteada; además a través de la elaboración de encuestas y entrevistas se llegó a identificar las falencias y enfoques que son necesarios para realizar un proyecto de ley, el cual será de mucho beneficio para quienes gozan de la Licencia por Paternidad. Para Salgado (2007) una investigación con diseño cualitativo se refiere a que se utiliza en un proceso de investigación, siendo flexible variando según las acciones

que se rigen en el campo con la evolución de ciertos sucesos y participantes de esta manera el diseño se adapta a las condiciones en un ambiente o escenario específico.

Por otro lado el diseño de la presente investigación es Jurídico-Propositivo, puesto a que las investigaciones propositiva, es aquella donde se formula una propuesta de modificatoria derogatorio o creación de una norma jurídica además se encuentran en esta clase de investigación como una clase de la más relevante, también debemos señalar que puede haber investigaciones dogmáticas sin necesidad de terminar en una propuesta de solución, un estudio propositivo implica una buen argumentación para convencer que nuestra propuesta es la más idónea, pero a la vez se necesita un punto de partida para demostrar los defectos que tiene un actual normatividad que se piensa modificar o derogar así como la ausencia de normatividad cuando se desea crear una norma nueva, (Tantalean 2016).

Nosotros en la investigación realizada nos enfocamos en la licencia por paternidad la cual se encuentra regulada en la Ley N° 30807 y evaluamos fallas en el mismo y buscamos darle solución con la finalidad de eliminar la problemática actual, proponiendo una modificatoria a través de un proyecto de Ley.

Los principios constitucionales a la igualdad y la no discriminación se aplican al momento de analizar la aplicación de los permisos por paternidad y maternidad, las investigaciones sobre este tema han sido abordados desde estudios sociales y de género, los permisos parentales en la actualidad han abarcado hasta los padres, el fin de estas policitas es favorecer a la igualdad de género, reconociendo que los padres participen del cuidado de sus hijos ayudado a la formación de condiciones equitativas y más justas para la participación de las mujeres en el campo, Arévalo (2018). Por otra parte, Herrera (2004) expone que; dentro de la igualdad en el caso de los derechos humanos laborales siendo parte de estos aquel hombre y mujer que dependen del trabajo laboral remunerado de esta forma se reconoce la dignidad humana puesto que llegan a un bienestar material, haciendo uso de la libertad dignidad seguridad económica e igualdad de oportunidades.

### 3.2. Categorías, Subcategorizas y matriz de categorización

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADOR
Paternidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Igualdad entre el padre y la madre</li><li>• Licencia laboral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Corresponsabilidad</li><li>• Rol paterno</li><li>• Plazos de licencia</li></ul>
Derechos del recién nacido	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interés superior del niño</li><li>• Protección Integral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollo Psicológico</li><li>• Políticas públicas</li><li>• Cuidado y asistencia</li></ul>

Tabla 2: Categorías, Subcategorizas y matriz de categorización.

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3. Escenario de Estudio

Como escenario de estudio dentro de la presente investigación nos encontramos dentro de nuestro ordenamiento jurídico peruano, en el laboral específicamente la Corte Superior de Justicia de Arequipa, Sala Laboral. Según Valerdi (2009) el escenario es aquel espacio donde se realizó el estudio, así como su acceso, además de los participantes y recursos a la mano.

### 3.4. Participantes

Al ejecutar la selección de los colaboradores se determinó al grupo humano que fue objeto de estudio, diseñando muestras que en teoría son las más apropiadas tal como señala Baeza y De Tudela (2009). Para la presente investigación hemos tenido que contar con la participación de 10 abogados especialistas en derecho laboral que laboran en el sector público y privado.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación la recolección de datos que utilizamos son cuestionarios a los especializados en el tema donde nos compartieron su punto de vista y un análisis respecto a la licencia por paternidad; utilizaremos como

instrumento una ficha de cuestionario para adquirir la información que necesitamos en nuestra investigación.

Como técnica tal como indica Crotte (2011, p.278) expone que, es un procedimiento típico que se llega a validar solamente con la práctica que va dirigido a obtener y procesar información para solucionar problemas específicos.

La técnica es el grupo de reglas y procedimientos que ayudan a que el investigador establezca una conexión entre el sujeto y objeto de la investigación, por otra parte, el instrumento es el mecanismo usado por el investigador para la recolección y registro de la información. Es así que Díaz (2013) señala que la entrevista es aquella técnica que se utiliza dentro de la investigación cualitativa para poder reunir datos siendo un intercambio de información usándose un dialogo coloquial siendo útil dentro de estudios descriptivos y fases exploratorias.

### **3.6. Procedimiento**

Para recolectar datos los participantes realizaron un cuestionario que comprende 10 preguntas para obtener información aplicándola en el campo judicial y nos otorgaron una perspectiva amplia referida a la licencia paternal, los cuales nos brindaron su consentimiento previo.

### **3.7. Rigor Científico**

El presente trabajo se ha ejecutado bajo la línea de investigación cualitativa donde hemos utilizado fuentes de carácter científico, autores especializados en el tema otorgando fiabilidad en el trabajo además este no cuenta con valores numéricos pues usamos la información adquirida de los especialistas en derecho laboral. Además, la información que logramos recabar son los problemas referidos a la ampliación de la licencia por paternidad puesto que con lo extraído de los elementos de recolección de datos es que se puede inferir que el plazo de permiso parental actual para conllevar una desprotección al recién nacido y madre gestante. Además, Arias y Giraldo (2006, p.506) indican que el rigor se refiere a todas las etapas en conjunto del proceso de investigación, partiendo de la calidad en proponer el problema. Definiéndose en términos teóricos y prácticos donde se desea da solución a vacíos o necesidades.

### **3.8. Método de análisis de la información**

La metodología utilizada fue la referida al jurídico- propositivo puesto que realizamos cuestionarios a un grupo en específico laboral, la cual permitió el desarrollo de campo de estudio además abarcamos bases teóricas sustentándose una modificatoria en la materia laboral a través de un proyecto de ley, como indica Tantalean (2016,p.8) la investigación propositiva, es aquella donde se realiza una propuesta de modificación derogación o creación de norma jurídica, siendo las más resaltantes en el ámbito jurídico. Según Villabella (2015) indica que la investigación de tipo jurídico propositiva, va enlazada directamente a la finalidad de recolectar datos y calcular la magnitud de ello y realizar un análisis.

### **3.9. Aspectos Éticos**

La ética, según Gonzales (2002) no se orienta a resolver conflictos sino más bien plantearlos, ni la teoría de justicia ni ética comunicativa nos llevaran a un camino ordenado en la sociedad, por lo que en esta investigación tendremos en consideración los enfoques de grupos humanos, así mismo la calificación establecida en el ámbito laboral buscando derechos y principios de nuestro ordenamiento jurídico. Por otro lado, Ojeda (2007) expone que también existe el riesgo ético existe, cuando se difunde el contenido privado y personal por quienes forman parte de la investigación social que decidieron voluntariamente participar.

Por lo que en el presente trabajo consideraremos la diversidad de percepciones que son establecidas por grupos académicos, así como el análisis laboral referente a la licencia parental la cual es materia de estudio, donde respetaremos los principios éticos del derecho y de investigación.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### Descripción de resultados de la técnica de Entrevista:

Con respecto a la descripción de resultados de la guía de entrevista se realizaron un total de once preguntas, siendo que el objetivo general contiene tres preguntas, el objetivo específico 1) contiene tres preguntas, el objetivo específico 2) contiene dos preguntas; y el objetivo específico 3) contiene tres preguntas. Para el primer grupo de preguntas relacionadas con el objetivo general, el cual fue Determinar como la ampliación y modificación del artículo 2 de la ley 30807; Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; otorga una adecuada igualdad y cuidado del recién nacido. 1. ¿Sabe Ud. que es la licencia por paternidad o conoce Ud. cuáles son las condiciones de un hombre al momento de solicitar licencia por paternidad?, 2. ¿Considera Ud. que, por su vivencia personal la licencia por paternidad se encuentra correctamente regulada en el artículo 2 de la ley 30807 para ejercer un debido cuidado al recién nacido? ¿Por qué?, 3. ¿Cree Ud. que debería realizarse una modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807 que regula la licencia por paternidad? ¿Por qué?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados; Cajo, Borcic, Zavala, Tevés, Escalante, Aguilar y Salinas (2021) refirieron que; si conocen la licencia por paternidad siendo este el derecho del trabajador comunicando de su uso a su empleador hasta con 15 días de anticipación o indicando la fecha de parto, mientras que Flores, Torres, y Alarcón (2021) también conocen la licencia por paternidad, pero no están seguros de sus requisitos para solicitarla.
- Con respecto a la segunda interrogante; Borcic, Zavala, Tevés, Salinas, Cajo, Torres y Flores, indican que a licencia debería ampliarse al no existir equidad frene a la madre, debiéndose ampliar considerando la salud de la madre. El tipo de embarazo y estado del recién nacido además de la presencia paterna durante y luego del embarazo, ahora Aguilar, Escalante y Alarcón (2021) indican que la licencia no debería ampliarse pues generaría prejuicio laboral.

- Con respecto a la tercera interrogante; Cajo, Borcic, Zavala, Tevés, Salinas, Flores, Alarcón y Torres (2021) señalan que efectivamente se necesita realizar una modificatoria del artículo 2 de la ley 30807; que se refiere a la licencia por paternidad para que así el padre pueda acompañar a la madre y recién nacido brindando cuidado y atención, indican que cuando fueron padres primerizos su presencia fue vital para su esposa y su hijo otorgando mayor seguridad y ayudando a su recuperación, mientras que Aguilar y Escalante (2021) indican que dicha ley no necesita ninguna modificatoria.

Para el segundo grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 1), el cual fue Analizar una ampliación y modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, se plantearon tres preguntas. 4. ¿Considera Ud. que el plazo actual de la licencia por paternidad donde se otorga entre 10 a 30 días de descanso, es suficiente para cuidar a la madre que acaba de dar a luz y al recién nacido? ¿Por qué?, 5. ¿Cree Ud. que, se está realizando una adecuada aplicación de la licencia por paternidad en el ámbito laboral público y privado? ¿Por qué?, 6. ¿Considera Ud. que el rol paterno es fundamental para el desarrollo adecuado de un recién nacido? ¿Por qué?

- Con respecto a la cuarta interrogante los entrevistados; Alarcón ,Torres, Flores, Salinas, Tevés, Cajo, Zavala y Borcic (2021) indican que el plazo actual de licencia paternal que va desde 10 días hasta 30 días no es suficiente para cuidar a la madre y recién nacido; puesto que ambos necesitan de atención especial, y si la pareja vive lejos de la familia de ambos cónyuges o convivientes la situación es más complicada al no existir alguien que de un cuidado inmediato cuando al padre se le acabe sus días de licencia, por otro lado Escalante y Aguilar (2021) están conformes con el plazo actual de la licencia.
- Con respecto a la quinta interrogante los entrevistados; Salinas, Flores, Alarcón, Torres, Zavala, Borcic, Cajo y Tevés (2021) indican que en el ámbito privado y público no se está realizando un correcta aplicación de la licencia de paternidad pues hacen de esta licencia acumulativa para vacaciones o en el caso del sector privado los trabajadores desconocen de

este derecho o simplemente los empleadores se niegan a otorgarlo puesto que según ellos se crea un desbalance laboral, y en el sector público la licencia se acumula o se fracciona durante el año laboral. Por otro lado, Aguilar y Escalante indican que en la actualidad en ambos sectores si se realiza una adecuada aplicación de la licencia de paternidad.

- Con respecto a la sexta interrogante los entrevistados; Zavala, Tevés, Torres, Flores, Cajo, Borcic, Salinas y Alarcón (2021) consideran que el rol paterno si es fundamental para el desarrollo adecuado del recién nacido porque la presencia del padre crea un vínculo, seguridad y un lazo paterno entre hijo y padre que así sea recién nacido ellos perciben quien está cerca cuidándolos reconociendo a su madre y padre. Por otro lado; Escalante y Aguilar (2021) creen que el recién nacido no percibe si el padre está cerca o no y el rol paterno es importante, pero en los años de vida posteriores,

Para el tercer grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 2). el cual fue: Determinar la vulneración al derecho de igualdad entre hombre y mujer en la ley 30807, se plantearon dos preguntas, 7. ¿Cree Ud. que, la licencia por paternidad genera una desigualdad de género respecto a sus plazos comparados frente a la licencia por maternidad? ¿Por qué?, 8. ¿Considera Ud. que al ampliarse los plazos respecto a la licencia por paternidad generaría un trato igualitario y equitativo respecto el cuidado del recién nacido, por parte del padre y la madre? ¿Por qué?

- Con respecto a la séptima interrogante, los entrevistados Alarcón ,Torres, Flores, Salinas, Tevés, Cajo, Zavala y Borcic (2021) indican que la licencia por paternidad crea una desigualdad entre padre y madre referido a los plazos de licencia de maternidad y paternidad puesto que es cierto la madre es quien carga con el proceso de gestación y es la que realiza tanto desgaste físico y mental durante el embarazo el parto y el posparto, pero el hombre aquel padre consciente se ve afectado emocionalmente, preocupado por la salud de su pareja y es quien físicamente está apto para dar apoyo ayudando a movilizar a la madre puesto que queda débil y

cuidar también del recién nacido. Por otro lado, Aguilar y Escalante indica que no existe desigualdad alguna.

- Con respecto a la octava interrogante los entrevistados; Salinas, Flores, Alarcón, Torres, Zavala, Borcic, Cajo y Tevés (2021) manifiestan que una ampliación respecto al plazo de licencia por paternidad da lugar a un trato equitativo entre madre y padre frente al cuidado del recién nacido y es necesaria para realizar correctamente el rol de paternidad. Mientras que Escalante y Aguilar (2021) mencionan que con las leyes actuales ya existe un trato equitativo entre padre y madre frente al cuidado de un recién nacido.

Para el cuarto grupo de preguntas relacionadas con el objetivo específico 3), el cual fue: Demostrar el atentando al cuidado del recién nacido a través de la ley 30807., se plantearon res preguntas. 9. ¿Cree Ud. que con el plazo actual de licencia por paternidad se vulnera los derechos del recién nacido, cuales como el debido cuidado y la presencia de ambos padres?, 10. ¿Considera Ud. que es deber del Estado brindar protección al recién nacido; por ende, realizar una modificatoria a la norma que regula la licencia por paternidad?, 11. ¿Considera Ud. que, debería ampliarse el plazo de licencia por paternidad para que el empleado pueda cuidar de su familia adecuadamente y sin perjuicio alguno?

- Con respecto a la novena interrogante los entrevistados; Torres, Flores, Salinas, Tevés, Alarcón Cajo, Zavala y Borcic (2021), consideran que el plazo actual respecto a la licencia de paternidad lesiona los derechos fundamentales del recién nacido como ofrecer un debido cuidado de parte del padre y madre y la necesidad de la presencia física y emocional de ambos progenitores hacia su hijo, mientras que Aguilar y Escalante (2021) señalaron que no se vulnera los derechos del recién nacido con el plazo actual de licencia por paternidad.
- Con respecto a la décima interrogante los entrevistados; Borcic, Torres, Flores, Salinas, Cajo, Zavala Alarcón y Tevés (2021) indican que el Estado debe realizar una modificatoria en la norma que regula la licencia por paternidad puesto que el Estado tiene como finalidad la protección de la familia y debe brindar todos los mecanismos para cumplir ese lineamiento,

por otro lado Escalante y Aguilar (2021) indican que el Estado protege a la familia pero no es necesaria una modificatoria dentro de la licencia por paternidad.

- Con respecto a la onceava interrogante los entrevistados: Flores, Alarcón, Salinas, Cajo ,Tevés, Torres, Zavala y Borcic (2021) indican que si debería ampliarse el plazo de licencia por paternidad para que el trabajador cuide de su familia y que además se debería considerar no solo el hecho de ser padre sino más bien el tipo de embarazo, la salud del recién nacido y como la madre ha llevado el proceso de gestación, por otro lado Aguilar y Escalante (2021) manifiestan que no es necesario una ampliación referida a la licencia por paternidad.

### **Descripción de resultados de la técnica de Cuestionario:**

A continuación, mostramos los resultados de la investigación, en este la primera pregunta de la encuesta estuvo dirigida orientada a saber si los especialistas de derecho consideran si la regulación respecto al descanso por licencia de paternidad que va desde los 10 hasta 30 días, en casos especiales es adecuada. Dado que es necesario saber si el plazo otorgado de licencia por paternidad es suficiente para cumplir con la finalidad de esta.

En el presente gráfico, se muestra que el 90% de los abogados especialistas en derecho laboral considera que no es adecuada la regulación del descanso por licencia de paternidad que oscila entre 10 a 30 días, mientras que el 10% está de acuerdo con los plazos mencionados.

<b>Pregunta 1: ¿Considera usted que la regulación respecto al descanso por licencia de paternidad que va desde los 10 hasta 30 días en casos especiales es adecuada?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	10%
NO	9	90%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Grafico 04: Descanso por licencia de paternidad.  
Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, en el segundo gráfico, se muestra que el 90% de los abogados especialistas en derecho laboral cree que el paso actual de licencia por paternidad no cumple con la igualdad entre hombre y mujer, sin embargo, el 10% considera que si cumple con una igualdad entre ambos.

<b>Pregunta 2: ¿Considera que el plazo actual de licencia por paternidad, cumple con la igualdad entre hombre y mujer?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	10%
NO	9	90%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Grafico 05: Plazo licencia de paternidad.  
Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en el tercer gráfico, se muestra que el 80% de los abogados especialistas en derecho laboral consideran que si se llegara a ampliar el plazo de licencia por paternidad se estaría dando una adecuada igualdad de género, mientras que el 20 % cree lo contrario.

<b>Pregunta 3: ¿Considera que si se llegara a ampliar el descanso por licencia de paternidad se estaría dando una igualdad entre padre y madre?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	80%
NO	2	20%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Grafico 06: Ampliación licencia de paternidad.  
Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente en el cuarto gráfico, se muestra que el 50% de los abogados especialistas en derecho laboral consideran que la licencia por paternidad no protege adecuadamente los derechos del recién nacido, mientras que el 40% de los abogados considera que si se protege eficazmente los derechos del recién

nacido y el 10% de abogados no precisa.

<b>Pregunta 4: ¿Estima que la licencia por paternidad protege eficazmente los derechos del recién nacido?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	40%
NO	5	50%
NO PRECISA	1	10%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Grafico 07: Protección derechos del recién nacido.  
Fuente: Elaboración propia.

En el caso del quinto gráfico, se muestra que el 70% de los abogados especialistas en derecho laboral consideran que el artículo 2 de la ley 30807 el cual se refiere a la licencia por paternidad no regula correctamente los derechos laborales de los trabajadores pertenecientes al sector público y privado, mientras que el 30% considera que si se regula correctamente los derechos laborales respecto a la licencia por paternidad

<b>Pregunta 5: ¿Considera que el artículo 2 de la Ley 30807 regula adecuadamente los derechos laborales del trabajador ya sea público o privado, respecto a la licencia por paternidad?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	7	70%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Grafico 08: Derechos laborales y licencia de paternidad.  
Fuente: Elaboración propia.

En el sexto grafico se muestra que el 60% de los abogados especialistas en derecho laboral considera que la actual licencia por paternidad no protege adecuadamente los derechos del recién nacido, sin embargo, el 30% de abogados cree que si se protege de manera eficaz los derechos del recién nacido.

<b>Pregunta 6: ¿Considera Ud. que, la licencia por paternidad protege eficientemente los derechos del recién nacido, los cuales son brindados por el padre?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	6	60%
NO PRECISA	1	10%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Grafico 09: Modificatoria del articulo 2 Ley 30807.  
Fuente: Elaboración propia.

En el caso del séptimo gráfico se muestra que el 90% de los abogados especialistas en derecho laboral, cree que si se debería realizarse una modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807, respecto a los plazos de la licencia por paternidad, mientras que el 10% indican que no se requiere ampliación de dicha licencia.

<b>Pregunta 7: ¿Cree usted que debería modificarse el artículo 2 de la Ley 30807, que regula la licencia por paternidad?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	1	10%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Grafico 10: Modificatoria del articulo 2 Ley 30807.  
Fuente: Elaboración propia.

Consecuentemente en el octavo gráfico, se muestra que el 90% de los abogados especialistas en derecho laboral, consideran que se debería de modificar el artículo 2 perteneciente a la Ley 30807 y de esta forma se daría una igualdad entre padre y madre para poder cuidar al recién nacido, mientras que el 10% de abogados opina que no se necesita una modificatoria respecto a la Ley mencionada.

<b>Pregunta 8: ¿Cree usted que, si se modifica el artículo 2 de la ley 30807, habría menos desigualdad entre el padre y la madre; haciendo que el recién nacido obtenga un mejor cuidado y desarrollo?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	1	10%
NO PRECISA	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Grafico 11: Igualdad entre padre y madre.  
Fuente: Elaboración propia.

## 4.2. Discusión

Teniendo todos los resultados, se inició con la discusión, considerando los fundamentos teóricos, artículos científicos y los resultados de nuestros participantes a quienes se les aplicó el cuestionario, en función a nuestro objetivo general y objetivos específicos de la presente investigación.

### **OBJETIVO GENERAL**

**La ampliación y modificación del artículo 2 de la Ley 30807; Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; otorga una adecuada igualdad y cuidado del recién nacido.**

Desde el punto de vista de García y Mendizábal (2015) en su investigación sobre la Ley 30807 de Licencia de paternidad, nos indica las diversas formas para crear una igualdad de género en la realización del rol paternal, de la misma forma en sus conclusiones sostiene que, para contribuir al equilibrio de género y la práctica de la paternidad se necesita reformas jurídicas dentro de ley de trabajo. Ante eso, Cajo, Borcic, Zavala, Tevés, Escalante, Aguilar y Salinas (2021) consideran que; la licencia por paternidad, es el derecho del trabajador y puede hacer uso de él, mediante la comunicación a su empleador dentro de los 15 días de anticipación o indicando la fecha de parto.

Desde la posición de Flores, Torres, y Alarcón (2021) tienen conocimiento sobre la licencia por paternidad; pero no están seguros de sus requisitos para solicitarla. Mientras que Azabache (2017) argumenta que las responsabilidades familiares con el paso del tiempo no solo abarcan a las mujeres sino también a los hombres y la paternidad es un acontecimiento relevante que va acompañado de cambios drásticos tanto psicológico, social y familiar.

Respecto a la segunda interrogante de nuestro objetivo, se tiene en cuenta a Borcic, Zavala, Tevés, Salinas, Cajo, Torres y Flores (2021) proponen que la Licencia de paternidad debería ampliarse, al no existir una equidad frente a la madre, por la salud, el tipo de embarazo y el estado del recién nacido. Sin embargo, Santillán, García y Robles (2020) argumentan que la igualdad jurídica

como la equidad de género, tanto a nivel nacional como internacional son de orden legal, protegen al hombre y a la mujer para un adecuado desarrollo personal, al brindarles a ambos las mismas oportunidades, condiciones, obligación y derechos, en el mismo contexto; Aguilar, Escalante y Alarcón (2021) consideran que la licencia no debería ampliarse, por lo que, generaría un prejuicio laboral.

Como última interrogante del objetivos general, con base en; Cajo, Borcic, Zavala, Tevés, Salinas, Flores, Alarcón y Torres (2021) expresan que efectivamente, se debe modificar el artículo 2 de la Ley 30807, de Licencia por paternidad, para que el padre pueda acompañar a la madre y al recién nacido; brindando en todo momento el cuidado, atención, seguridad y sobre todo a la recuperación de la madre; pero Romero (2018) en su artículo, nos describe que existe poca participación activa de los progenitores con respecto al cuidado del recién nacido en sus primeros días de vida, resaltando que la intervención de la mujer es la reproducción y el cuidado, mientras que los hombres son los encargados de proveer recursos y alimentos, con el transcurso del tiempo fue evolucionando y dio paso a un equilibrio de responsabilidades mutuas.

En cambio, como lo hace notar Aguilar y Escalante (2021) en la entrevista, nos expresa que no existe la necesidad de tocar la Ley para realizar una modificatoria; pero como lo hace notar, Esbri (2020, p.353) a través de su investigación, en la sexta conclusión, nos resalta que la licencia de paternidad es fundamental para reconocer y promover el papel del hombre dentro de responsabilidades familiares. Además, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) reconoce el apoyo del padre tanto de manera emocional como física en su función familiar.

### **Objetivo Especifico 1**

#### **La ampliación y modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807**

Haciendo mención al plazo vigente de Licencia por paternidad, donde se otorga entre 10 a 30 días de descanso, para cubrir el cuidado de la madre y del recién

nacido, nuestros participantes Alarcón, Torres, Flores, Salinas, Tevés, Cajo, Zavala y Borcic (2021) nos indican que el plazo de licencia paternal no es suficiente para cuidar a la madre y al recién nacido; puesto que ambos necesitan de atención especial. Ahora; en caso que ambos cónyuges o convivientes vivan de manera distante de sus familiares, la situación es más complicada al no existir alguien que de un cuidado inmediato cuando al padre se le acabe sus días de licencia.

Asimismo, Borcic (2021) con numero de colegiatura 031404, Médico Pediatra con Especialidad en Neonatología expone que, la Ley de Paternidad se debe de ampliar los parámetros de los plazos para el cuidado del recién nacido; pero todo depende al tipo de parto sea natural o por cesárea, sin embargo se debe tener en cuenta que el neonato, puede tener algún tipo de complicación y necesita el apoyo de los progenitores, de la misma forma se considera que el tiempo de licencia se de acuerdo a la estabilidad médica de la madre. Mientras que para Escalante y Aguilar (2021) están conformes con el plazo actual de la licencia.

Sobre el ámbito Laboral Público y Privado se tiene el Decreto Supremo 001-2015-TR con fecha 29 de enero del 2015, que regula la Ley 26644; una amplitud de descanso post natal para alumbramiento múltiple y nacimiento de niños con discapacidad, adicionándose 30 días naturales. Además, el artículo 1, modifica el artículo 29 del Decreto Legislativo 728, donde señala que es nulo el despido por motivo de gestación, nacimiento y lo que conlleva la lactancia.

Teniendo en cuenta a los entrevistados Salinas, Flores, Alarcón, Torres, Zavala, Borcic, Cajo y Tevés (2021) da a conocer que en el ámbito privado y público no se está realizando un correcta aplicación de la licencia de paternidad, en el sector privado los trabajadores desconocen de este derecho o simplemente los empleadores se niegan a otorgarlo por un desbalance laboral, mientras que en el Sector Publico la licencia de paternidad lo acumulan para vacaciones o lo fraccionan durante el año laboral.

Por otro lado Aguilar y Escalante (2021) sostienen que en la actualidad ambos sectores brindan la adecuada aplicación de la Licencia de paternidad.

Respecto al rol fundamental de la figura paterna, desde el punto de vista de Cajo (2021) Medico Psicólogo Pediátrico, con número de colegiatura 8921, quien labora en el Hospital Materno Infantil de Lima, enfatiza que los plazos otorgados para el padre son cortos y se debe tener en cuenta que la conexión entre padre, madre e hijo y que de la misma forma hay muchas madres primerizas que sufren en su mayoría de trauma pos-parto, siendo de esta manera datos importantes que fueron incorporados en la legislación laboral, por otro lado Escalante y Aguilar (2021) señalan que el recién nacido no percibe la presencia del padre y este es importante pero en los años de vida posteriores.

Para Zavala, Tevés, Torres, Flores, Cajo, Borcic, Salinas y Alarcón (2021) consideran que el rol paterno es fundamental para el desarrollo adecuado de un recién nacido porque la presencia del padre crea un vínculo de seguridad y de esta manera, ellos pueden perciben quien está cerca y reconocer a sus progenitores.

Por ese motivo la figura paterna es importante en la vida del menor, originándose desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1945), en la Convención de los Derechos del Niño (1989) y aprobada en el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa 25278 (1990) señalando la protección integral de los derechos de índole civil, cultural, económico, político y social para infantes y adolescentes. Esta Convención en su artículo 3, nos describe que las instituciones públicas y privadas, deben adoptar medidas que involucre activamente a los infantes y adolescentes aplicando en todo momento el Principio del Interés Superior del niño, el mismos que se encuentra regulado en la Ley 27337, llamada Código del Niño y adolescente.

### **Objetivo Especifico 2**

**La vulneración al derecho de igualdad entre hombre y mujer en la Ley 30807**

Enfocándonos en nuestro segundo objetivo específico, sobre plazos de desigualdad entre el padre y la madre, se detalla en nuestro octavo gráfico, que el 90% de los abogados especialistas en Derecho Laboral, consideran que se debe

modificar el artículo 2, perteneciente a la Ley 30807; y de esta forma existirá una igualdad entre padre y madre. Asimismo, en nuestro precepto constitucional se tiene el artículo 2.2, puntualizando la no discriminación e igualdad frente a la Ley, subrayando que ninguna persona puede ser excluida por su sexo, idioma, opinión, raza, origen, y situación económica, de la misma forma estas características se encuentran argumentadas en cada Carta Magna, a nivel mundial.

Desde el punto de vista de nuestros participantes como Alarcón, Torres, Flores, Salinas, Tevés, Cajo, Zavala y Borcic (2021) indican que la licencia por paternidad, crea una desigualdad entre padre y madre, reflejado en los plazos, es verídico que la mujer carga con el proceso de gestación; realizando desgaste físico y mental durante el parto y el posparto, mientras tanto el hombre se ve afectado emocionalmente, mostrando preocupación por la salud de su pareja y proporcionando apoyo al momento en que la gestante desea movilizarse.

Respecto a la postura de Bernales (1999), citando a Molero (2009) en su artículo científico sostiene que el principio de igualdad se ha dado conforme al transcurso del tiempo a través de tres aspectos importantes: la igualdad en la ley, igualdad frente a la ley e igualdad en la aplicación de la ley, prohibiendo de esta manera la discriminación; pero por otro lado, Aguilar y Escalante (2021) declaran que no existe desigualdad alguna y enfocándonos al 10% restante del octavo cuadro de abogados, consideran que no se necesita una modificatoria respecto a la Ley mencionada.

Sobre los plazos de trato igualitario y equitativo de una licencia por paternidad, es un avance en nuestra Normativa Laboral, donde Perú otorga 10 días de descanso por este derecho, la misma que posee ciertas desventajas diferenciando el actuar en otros países de Sudamérica. Uno de los países que concede más días de descanso vacacional son: Ecuador y Paraguay con 15 días por licencia, Uruguay con 13 días, Colombia con 8 días, México y Chile con 5 días y para finalizar se tiene Argentina con 2 días. Empleando el punto de vista de nuestros participantes cómo; Salinas, Flores, Alarcón, Torres, Zavala, Borcic, Cajo y Tevés (2021) relacionan que una ampliación sobre el plazo de licencia por paternidad da lugar a un trato equitativo entre progenitores, ante eso Romero (2018) en su análisis

menciona al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2011) revelando que la mujer brinda 12.14 horas semanales a diferencia de las 5.49 horas que abarca el hombre, en tareas de cuidado del menor. Asimismo, la Policía Nacional y Fuerzas Armadas (2018) ampliaron sus plazos de 4 a 10 días a través de la Ley N° 30807 y aplicándose hasta 30 días de licencia por casos especiales, esta licencia se aplica computándose desde el nacimiento del recién nacido, cuando se otorga el alta médica o desde tres días antes del parto, no obstante para Escalante y Aguilar (2021) indican que las leyes actuales ya existe un trato equitativo entre los progenitores frente al cuidado de un recién nacido.

### **Objetivo Especifico 3**

#### **El atentado al cuidado del recién nacido a través de la Ley 30807**

Es importante aclarar si realmente se vulnera los derechos del recién nacido al momento de su cuidado, dando a conocer la participación de: Torres, Flores, Salinas, Tevés, Alarcón Cajo, Zavala y Borcic (2021), consideran que el plazo actual lesiona los derechos fundamentales del recién nacido por la falta de necesidad de la presencia física y emocional de ambos progenitores hacia su hijo, como resultado se tiene el sexto gráfico de muestra, que el 60% de los Abogados Especialistas en Derecho Laboral, considera que la actual Licencia por paternidad no protege adecuadamente los derechos del recién nacido.

Sin embargo, el 30% de abogados considera que, si se protege de manera eficaz los derechos del recién nacido, ante eso Aguilar y Escalante (2021) señalaron que no se vulnera de ninguna manera los derechos del recién nacido con el plazo actual de la licencia por paternidad.

Arroyo (2017) argumenta que en las Naciones Democráticas, la igualdad y la libertad son definiciones claves para desarrollar propuestas legislativas, en la Unión Europea se considera fundamental el proyecto de Integración Europeo, no son valores utilizados para clasificar la democracia sino que son valores colectivos, permitiendo el reconocimiento de principios fundamentales de derechos y deberes a la igualdad, libertad y expresión entre hombres y mujeres.

Para el Estado, brindar protección a un recién nacido; desde el punto de vista de los entrevistados: Borcic, Torres, Flores, Salinas, Cajo, Zavala Alarcón y Tevés (2021) aclaran que el Estado debe realizar una modificatoria en la norma que regula la licencia puesto que el Estado tiene como finalidad la protección de la familia y debe cumplir ese lineamiento, tal como lo realiza la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo Cuba (2009) en su artículo, nos habla acerca de padres que poseen guarda y custodia física unilateral; y señala que se buscan Políticas de Estado equitativas para los hombres, los mismos que se encuentra presionados con los aspectos sociales, por otro lado Escalante y Aguilar (2021) señalan que el Estado Peruano si protege a la familia; pero no hay necesidad de realizar una modificatoria dentro de la licencia por paternidad.

Empleando el cuidado adecuado a la familia sin producir ningún perjuicio, tal como lo expresa Fernández (2021) revelando que se puede extender la licencia por una semana a la madre y padre independientemente por cada hijo, luego del segundo o por nacimiento múltiple, prematuro, discapacidad y hospitalización superior a 7 días ampliándose hasta un máximo de 13 semanas. Para Aguilar y Escalante (2021) subrayan que no es necesario una ampliación referida a la Licencia por paternidad. De acuerdo con Hutt (2019) sostiene que Islandia se encuentra encabezando la disminución de esa brecha de género por 11 años seguidos, Suecia, Finlandia y Noruega, reduciéndose hasta un 68.6 % cerrándola este año con 88% aumentando el liderazgo femenino.

Flores, Alarcón, Salinas, Cajo, Tevés, Torres, Zavala y Borcic (2021) indican que si debería ampliarse el plazo de licencia por paternidad para que el trabajador cuide de su familia y que además se debería considerar no solo el hecho de ser padre sino de cuidar la salud de la madre y el nacido, ante eso se tiene presente el Convenio 156 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) haciendo referencia a la igualdad de oportunidades entre trabajadores como por ejemplo: en Ginebra (1981) el Consejo Administrativo, Oficina Internacional de Trabajo consideran que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otros organismos han admitido emitir documentos que permiten brindar un trato equitativo para mujeres y hombres.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNIFEC) describe que solo 125 padres durante el 2003 y 2014 pudieron disfrutar de este derecho porque existe una barrera de goce, para Goldberg (2020) nos da conocer que los días de licencia en Latino América son muy bajos, así como en Uruguay brindan 13 días, luego le sigue Colombia con 8 días, Chile con 5 días y para finalizar Argentina con 2 días.

## V. CONCLUSIONES

1. Se identificó que el artículo 2 de la Ley 30807 sobre la Licencia por paternidad, puede ser modificada, únicamente en el plazo que se le brinda al progenitor, para conseguir una igualdad entre hombres y mujeres al momento de goce de su descanso y el apoyo en la atención del recién nacido, de la misma forma, el progenitor podrá velar por el cuidado, la atención y la seguridad del nacido, mientras que la madre se esté recuperado.
2. Se conocieron las limitaciones con relación a la Ley 30807 por licencia de paternidad, por lo cual, se sostiene que, al ampliarse estos parámetros de plazos para el cuidado del menor al momento de nacer, se deba tener en cuenta el tipo de parto que tuvo la madre o qué tipo de complicación pudo dejar., ya que, al ampliarse la Licencia de Paternidad, el mismo podrá cuidar de ambos en todo momento y evitar acontecimientos no agradables.
3. En relación a la vulneración al derecho de igualdad entre hombres y mujeres, por consiguiente, en nuestra Constitución Política de Estado, en su artículo 2 inc. 2, donde resalta la no discriminación y la igualdad de género, de modo que la Normativa Laboral (Ley 30807 de licencia por paternidad) procede a brindar solo 10 días de descanso, mientras que los países de Sudamérica como son; Ecuador y Paraguay, los mismos que brindan 15 días a este derecho de paternidad.
4. Se concluyó que, el atentado al cuidado del recién nacido de la Ley 30807, para la Licencia de paternidad y los días que se le da, no cubre lo suficiente para el cuidado del menor, a pesar que la Organización de las Naciones Unidas, como también la Organización Internacional del trabajo y que más de la mitad de nuestros participantes que son abogados especialistas en la materia, consideran que debe haber una modificación en la Ley mencionada, para que ambos sexos puedan velar en todo momento por el cuidado, el bienestar y el Interés Superior del Niño/ Niña.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al Poder Legislativo, modificar el Artículo 2 de la Ley 30807 de Licencia por paternidad, porque existe una desigualdad extensa con la Licencia de maternidad, a pesar que el padre no lleva al menor en el vientre como lo hace la madre; pero el cumple con otras funciones que son primordiales al momento del alumbramiento de la mujer.
2. Se sugiere al Colegio de Abogados de Arequipa, poder brindar las actualizaciones de la Ley de Licencia por Paternidad, a las instituciones públicas del área, con la finalidad de poder respetar el derecho que tiene el empleador, puesto que el objetivo de la Licencia es implantar lazos de afecto con el recién nacido y apoyo a la madre para su recuperación.
3. Se recomienda a Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en hacer cumplir la Ley 30807 al momento de otorgar los días de descanso por paternidad y evitar en todo momento que el empleador designe la acumulación de la licencia en sus días vacacionales, con la finalidad de poder cumplir su papel de pareja y de padre, cuidando de ambos hasta la culminación de su Licencia o ampliarlo si la situación lo amerita.

## REFERENCIAS

- Arias, M., Giraldo, C. (2011) El rigor científico en la investigación cualitativa o O rigor científico na investigação qualitativa, obtenido de Dialnet, Vol. 29, Nro. 3, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3845203>
- Arévalo, M. (2018) Permisos parentales y el principio de igualdad. Análisis sobre la normativa de los países de América del Sur, obtenido la Revista Indexada del Repositorio Institucional de la Universidad Internacional de Ecuador, Vol. 3, Nro. 11 pp: 183 -193, recuperado de: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/812/1140>
- Arroyo, L. (2017) Percepción de los hombres ante la igualdad de género en l ámbito laboral. Relación entre la igualdad legal y la igualdad efectiva, obtenido del Repositorio Institucional de la Universidad de Salamanca – España, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=148341>
- Azabache, P., y Barboza, M. (2017) El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental, [Tesis para obtener el Título Profesional] obtenido del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo, recuperado de: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7708/AzabacheTorres\\_P%20-%20BarbozaHurtado\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7708/AzabacheTorres_P%20-%20BarbozaHurtado_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banducci, S., Elder, L., Greene, S. (2016) Parenthood and the polarisation of political attitudes in Europe, obtenido de European Journal of political research, Vol. 55, Nro. 4, pp. 745-766, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5665111>
- Bastías, R., y Mira, A. (2017) Enfoque desde la violencia perinatal: visita del padre a su hijo prematuro durante su hospitalización, revista indexada de REDALYC, obtenido del Repositorio Institucional de la Universidad Andrés Bello – Chile, recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5763/576364238018/>
- Capano, A., y Ubach, A. (2013) Estilos parentales, parentalidad positiva y formación de padres, obtenido de la Revista Indexada de Ciencias Psicológicas, Vol. VII, Nro. 1, pp. 83-95, Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga Montevideo, recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545414007.pdf>
- Carbajal, M. (2018) Desigualdad entre los Plazos de Licencias de Maternidad y Paternidad: Una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género

mediante la Ley, [Tesis para Obtener el Título de Segunda Especialidad del Trabajo y de la Seguridad Social] obtenido del Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú, recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13682/CARBAJA\\_L\\_ALEGRE\\_MAX\\_LENIN1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13682/CARBAJA_L_ALEGRE_MAX_LENIN1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Constitución Política del Perú (1993) recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Cortés, P. (2011) La maternidad y paternidad en el derecho de la Unión Europea, obtenido de Dialnet, Nro. 14, recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3739964>

Covarrubias, M. (2012) Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres – padres de familias contemporáneas, [Doctorado], obtenido del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de México, recuperado de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362012000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362012000100008)

Decreto Supremo Nro. 003-2016-TR que regula las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley Nro. 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. El Diario el peruano, recuperado de:  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-adequa-las-normas-reglamentarias-que-reg-decreto-supremo-n-002-2016-tr-1353886-1/>

Díaz, L., Martínez, M., Varela, M. (2013) Metodología de investigación en Educación Médica. La entrevista, recurso flexible y dinámico, del Departamento de Investigación en Educación Médica, del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, Vol. 2, Nro. 7, pp. 162-167, recuperado de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009)

Domínguez, C. (2011) La paternidad en el derecho, una visión comparada, obtenido de Dialnet, Vol. 37, Nro. 148, recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3812511>

Fernández, A. (2021) Permiso de Paternidad. A la vanguardia de Europa, obtenido de la Pág. Web, Legal Advisory y Consultancy Services. (LAVÉR), recuperado de:  
<https://www.laverconsultores.com/permiso-de-paternidad-a->

la-vanguardia-de-europa/

García, J., y Mendizábal, G. (2015) Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad, Revista indexada, latinoam, Derecho Soc. Nro. 20, (pp. 31 -59), recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702015000100031](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100031)

Guerrero, M. (2016) La investigación Cualitativa, de Dialnet, Innova Research Journal, Vol. 1, Nro. 2, pp.1-9, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920538>

Gonzales, V. (2009) El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo: Caso Tetla Tlaxcala, [Tesis Doctoral de Economía] recuperado de: <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/mavg/index.htm>

Huerta, L. (2003) El Derecho a la Igualdad, del Profesor de Derecho Constitucional, obtenido de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Pensamiento Constitucional Año XI – Nro. 11 (308-334), recuperados de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/7686/7932/0>

Jackson, L. (2019, 17 de Diciembre) Estos 10 Países están más cerca de lograr la igualdad de género, obtenido de la Pág. Web World Economic Forum, recuperado de: <https://es.weforum.org/agenda/2019/12/estos-10-paises-estan-mas-cerca-de-lograr-la-igualdad-de-genero/>

Kinkead, D. (1986) La danza de Salome, de Juan Valdez Leal, Artículo Científico, tomo. 59, Nro. 233, pp. 82-83, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3050>

Löhnig, M. (2016) Figuras Paternas, Constitución alemana y convención Europea de los Derechos Humanos, Revista de Derecho Privado, obtenido de la Universidad Externado de Colombia, Nro. 31, pp. 377 – 383, recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-43662016000200014](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-43662016000200014)

Lantarón, C. (2014) La importancia del apego en la etapa infantil, Revista Científica, de la Universidad Marqués de Valdecilla, Vol. 2, Nro. 13, pp. 63-68, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7545322>

Lombardini, J. - Empatía Paterna y Nuevo Modelo de Paternidad, de la revista de Ciencias Sociales Psicó-debate 9, Psicología, Cultura y Sociedad, obtenido de la Universidad de Palermo, Argentina, recuperado de:

<https://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico9/9Psico%2005.pdf>

López, C. (2008) Psicología y Pedagogía: La importancia del afecto entre el bebé recién nacido y sus padres, recuperado de: <http://psicopedagogias.blogspot.com/2007/12/la-importancia-del-afecto-entre-el-beb.html>

Martínez, L. (2016) La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad, obtenido de Dialnet, del Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia – España, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=128262>

Mendieta, G. (2015) Informantes y muestreo en investigación cualitativa, de la Revista Indexada, Investigaciones andinas, del Repositorio Institucional de la Universidad del Área Andina Pereira – Colombia, Vol. 17, Nro. 30, recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>

Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, obtenido de la página web Tecnológico de monterrey, (pp.1-7), recuperado de: <http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/apops/Obj02/web/media/pdf/Parasaberemas.pdf>

Molero, M. (2009) Maternidad, Paternidad y Estado: Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, obtenido de la revista de asociación IUS – ET VERITAS, Nro. 39, pp. 224-243, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6083550>

Montalvo, J. (2020) El trabajo desde la Perspectiva de Género o Work from a Gender Perspective, de la Revista de la Facultad de derecho, del Repositorio Institucional de la Universidad Veracruzana – México, (49), recuperado de: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2301-06652020000202106&lang=es#B6](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652020000202106&lang=es#B6)

Montesinos, R. (2004) La nueva paternidad: expresión de la transformación masculina, revista indexada de Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y psicosocial, Vol. 2 Nro. 4, segundo semestre, (pp. 197-220), Universidad Autónoma metropolitana unidad Iztapalapa – México, recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/726/72620409.pdf>

Morin, A., y Lammi, J. (2021) Parental Leave Reforms in Finland 1977-2019 from a Diversity Perspective, Artículo Científico de Cogitatio, Vol. 9, Issue 2, Pages 338-349- (p. 339), recuperado de: <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/3796>

- Moreno, C., Arnal, B., Antequera, R., y Ramírez, I. (2016) Ansiedad y bienestar psicológico en parejas en transición a la paternidad, Revista Científica de Scielo, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y la Universidad de Sevilla – España, Vol. 27, Nro. 1, recuperado de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1130-52742016000100005&script=sci\\_arttext&tIng=enDirectory](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1130-52742016000100005&script=sci_arttext&tIng=enDirectory)
- Mosquera, C., y Puyana, Y. (2005) Traer “Hijos o hijas al mundo”: significados culturales de la paternidad y la maternidad, obtenido de la Revista Científica Scielo, trabajo de la Universidad de Cartagena, Facultad de ciencias humanas, Vol. 3, Nro. 2, recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-715X2005000200005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2005000200005)
- Näsman, E. (1992) Parental Leave in Sweden – a workplace issue, de Articles Scientifics of Sociologiska Institutionen 310, y en el 2021, junio 24, presentado por Submission date, posted date, (p.2), recuperado de: [https://su.figshare.com/articles/preprint/Parental\\_leave\\_in\\_Sweden\\_-\\_a\\_workplace\\_issue\\_/14839119](https://su.figshare.com/articles/preprint/Parental_leave_in_Sweden_-_a_workplace_issue_/14839119)
- Navarro, I. (2020) permiso por nacimiento y cuidado del menor: La incorporación de los Hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. Regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la comunidad valenciana, [Tesis Doctoral], del Repositorio Institucional de la Universitat Jaume I, recuperado de: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669926/2020\\_Tesis\\_Esbri%20Navarro\\_Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669926/2020_Tesis_Esbri%20Navarro_Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nieri, L. (2012) Nueva mirada hacia la construcción de la paternidad, obtenido de la Revista Psicología Ciencia de la Universidad de Palermo – CONICET, Buenos Aires – Argentina, recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/316276661\\_Nueva\\_mirada\\_hacia\\_la\\_construccion\\_de\\_la\\_paternidad](https://www.researchgate.net/publication/316276661_Nueva_mirada_hacia_la_construccion_de_la_paternidad)
- Pacheco, L. (2019, 15 de marzo) Licencia de paternidad: todo lo que debes saber sobre este derecho laboral, obtenido de la página web de la Gestión: Economía, recuperado de: <https://gestion.pe/economia/licencia-paternidad-debes-derecho-laboral-nndc-261458-noticia/>
- Piza, N., Amaquema, F., Beltrán, G. (2019) Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias, Revista Indexada Scielo, Conrado Vol. 15, Nro. 70, (pp. 455-459), recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-)

- Ríos, M. (2019, 24 de Mayo) Conozca que licencias laborales son remuneradas, obtenido de la página web de la Gestión, Management y Empleo, recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/licencias-laborales-son-remuneradas-250494-noticia/#:~:text=%22De%20acuerdo%20con%20la%20legislaci%C3%B3n,socio%20del%20%C3%81rea%20Laboral%20de>
- Rodríguez, R., Marfil, J., y Gonzáles P. (2009) El derecho de familia, testigo del análisis de paternidad prenatal, Revista De derecho y genoma humano: Genética Biotecnología y Medicina avanzada, Nro. 30, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3050610>
- Rojas, I. (2011) Elementos para el diseño de técnicas de investigación una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica, Revista Científica REDALYC, de tiempo de educar, Vol. 12, Nro. 24, pp. 277-297, recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Romero, M. (2018) Licencia por Paternidad, Abogado de la Universidad Católica del Perú, revista de la Facultad de Derecho, recuperado de: <https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen15/04%20LICENCIA%20POR%20PATERNIDAD.pdf>
- Romero, P. (2015) Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tarea y cuidados en la pareja, obtenido de la Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), 149, (pp. 87-107), recuperado de: [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_149\\_051420723424016.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_149_051420723424016.pdf)
- Royo, R. (2013) Maternidad, paternidad y desigualdad de género: Los dilemas de la conciliación, obtenido del Repositorio Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Deusto, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4377511.pdf>
- Salgado, A. (2007) Investigación cualitativo: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos, obtenido del Repositorio Institucional de la Universidad de San Martín de Porres, Lima (Perú) 13: 71-78 recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1449/3/2007\\_Salgado\\_Investigacion-cualitativa-dise%C3%B1os-evaluacion-del-rigor-metodologico-y-retos.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1449/3/2007_Salgado_Investigacion-cualitativa-dise%C3%B1os-evaluacion-del-rigor-metodologico-y-retos.pdf)
- Santillán, G., García, A. y Robles, R. (2020) Derecho a la Paternidad, equidad de género y la permisibilidad del aborto en la ciudad de México, de la Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7760486>

- Tantaleán, R. (2016) Tipología de las investigaciones jurídicas, de Dialnet, Derecho y cambio Social, del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca, Vol.13, Nro. 43, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456267>
- Torres, L. (2004) La Paternidad: Una mirada retrospectiva, obtenido de la Revista de Ciencias Sociales 105 (47-58), recuperado de: <https://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS105/03Torres.pdf>
- Urbano, A., Iglesias, T., y García, V. (2020) De dos a tres cambios y necesidades familiares ante el desafío de la paternidad, de International Journal Of Developmental and Educational Psychology, Revista Científica de Psicología, Nro. 1, pp. 111-120, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890822>
- Vera, V., Rubio, D., Montes, Y., Macías, C., Maynard, R. (2009) Reflexiones acerca del tema de padres que poseen guarda y custodia física unilateral de la descendencia, Revista Indexada de Información Científica, de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo – Cuba, Vol. 64, Nro. 4, recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757307023>
- Villabella, C. (2015) Los métodos en la investigación jurídica. Algunas precisiones, obtenido del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual, del Repositorio Institucional de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional de México UNAM, recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1- PROYECTO DE LEY**

**PROYECTO DE LEY N°.** \_\_\_\_\_

### **LEY QUE MODIFICA LA LEY 30807, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO POR LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA**

A través de un Congresista, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

#### **PROYECTO DE LEY**

El congreso de la Republica

Ha dado la siguiente ley:

#### **Artículo 1.- Objetivo de la ley**

Modificar el artículo 2 de la ley 30807, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividades públicas y privadas.

#### **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 quince (15) días laborales de descanso consecutivo en los casos de parto natural o cesárea. Asimismo, se tendrá presente la entrega del 70% de su remuneración.

- 2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:
- a) Veinte (20) días laborales de descanso consecutivo por nacimientos prematuros y partos múltiples.
  - b) Treinta (30) días laborales de descanso consecutivo por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
  - c) Treinta (30) días laborales de descanso consecutivo 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/a
  - b) Desde la fecha en que la madre o el hijo/a son dados de alta; por el centro médico respectivo; y
  - 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”.

### **Artículo 3.- Vigencia y aplicación de la Ley**

La presente ley rige a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial. “El Peruano” y se aplica a los nuevos procesos que se inicien a partir de la vigencia.

Lima, agosto del 2021

## **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVO**

### **1. RAZÓN DE LICENCIA**

En primer lugar, la licencia por paternidad es un derecho exclusivo del empleador y se debe respetado en su totalidad, por ese motivo, se le brinda los quince (15) días laborales consecutivos para que el progenitor pueda entablar y enlazar relación con el recién nacido. Además, esos días otorgados no serán acumulados a los servidores en su descanso vacacional.

En cuanto al concepto de remuneración, la entidad pública o privada, se verá obligada a brindar al empleador, el 70% del importe del salario; que es considerado por la cantidad y la calidad de horas desempeñadas en su función. Esta reducción solo aplica al momento de solicitar la licencia por paternidad, donde el progenitor se debe apersonar y declarar de manera expresa, la institución le brindara el documento que conste con claridad la autorización de la licencia.

### **2. PLAZOS DE LICENCIA EN CASOS ESPECIALES**

Con relación a los veinte (20) días laborales de descanso consecutivo por nacimientos prematuros y partos múltiples, se considera el alto riesgo de la vida del recién nacido, pudiendo tener como consecuencia, la alteración neurosensorial como (parálisis cerebral, ceguera, sordera, retrasos del desarrollo neurológico, autismo y trastornos de déficit de atención) o síndrome metabólico (obesidad o diabetes).

Respecto a los treinta (30) días laborales de descanso consecutivo por nacimiento con enfermedad congénita terminal, la misma que se manifiesta antes del nacimiento, producido por el desarrollo del embrión o por

consecuencia de un defecto hereditario. En cuanto a la discapacidad severa, se entiende por la asistencia de otra por la mayor parte del tiempo, siendo esto permanente e irreversible. Por otra parte, los treinta (30) días laborales de descanso consecutivo son otorgados por complicaciones graves en la salud de la madre, esto se da por la presión arterial alta, diabetes gestacional, infecciones, preclamsia, parto prematuro, pérdida del embarazo/ aborto espontáneo o mortinatalidad.

### **3. PLAZO QUE SE COMPUTA LA LICENCIA**

Acercas del plazo, se tendrá en cuenta, desde que el trabajador se apersona e indique la fecha de nacimiento de su hijo/a, desde el momento que se le da de alta; por el centro médico respectivo; y al tercer día anterior a la fecha probable de parto, el mismo que será acreditado por el certificado médico correspondiente del centro de salud por el profesional debidamente colegiado y habilitado.

### **4. SUPUESTO DE FALLECIMIENTO**

En caso de fallecimiento de la progenitora durante el parto o mientras esta goza de su licencia por maternidad, el progenitor junto con el nacido/a se verán beneficiados por la acción y efecto de la acumulación de dicha licencia con goce de haber, esto es la acumulación de licencias.

### **5. PETICIONARIO**

Por lo que se refiere este punto de peticionario, es hacer uso de la licencia por paternidad y además podrá hacer uso de su derecho al descanso vacacional pendiente de goce; y podrá solicitarlo al día siguiente de vencida su licencia de paternidad.

Para culminar, con la voluntad y el deseo de poder gozar el descanso vacacional, el empleador se tendrá que comunicar de manera anticipada y

teniendo en cuenta los quince (15) días calendarios no menor de la fecha de posible parto de la gestante.

Lima, agosto del 2021

## ANEXO 2 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	PARADIGMA Y TIPO DE INVESTIGACION	DISEÑO DE INVESTIGACION	PARTICIPANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Ampliación y modificación del artículo 2 de la ley 30807; Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; frente a la vulneración de igualdad y cuidado del recién nacido.	¿De qué manera se vulnera el derecho a la igualdad y cuidado del recién nacido con la aplicación del artículo 2 de la ley 30807?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar como la ampliación y modificación del artículo 2 de la ley 30807; Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; otorga una adecuada igualdad y cuidado del recién nacido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar una ampliación y modificatoria del artículo 2 de la ley 30807.</li> <li>Determinar la vulneración al derecho de igualdad entre hombre y mujer en la ley 30807.</li> <li>Demostrar el atentado al cuidado del recién nacido a través de la ley 30807.</li> </ul>	Cualitativo.	Jurídico-Propositivo.	Población: 10 abogados especialistas en Derecho Laboral.	Cuestionario de preguntas cerradas.

## ANEXO 3- VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- I.1. Apellidos y Nombres: Borcic Aguirre, Leyla Daniela  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Analista Legal - Ministerio Trabajo  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista  
 I.4. Autores de Instrumento:  
 - Borcic Aguirre, José Andrés  
 - Marín Pintado, Alexandra Paola

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		20	40	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

**I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación:

✓

**II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

100

Arequipa, 26 de julio del 2021.

-----  
 Abog. Leyla Daniela Borcic Aguirre  
 C.A.L. 55478

INFORMANTE:  
DNI N°:



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *Cajo Ceancho Carlos Alberto*  
 I.2. Cargo e institución donde labora: *Abogado Legal Hospital Materno Infantil*  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista*  
 I.4. Autores de Instrumento:  
 - Borcic Aguirre, José Andrés  
 - Marín Pintado, Alexandra Paola

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		20	40	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

✓

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

*100*

Arequipa, 26 de julio del 2021.

*Carlos Alberto Cajó Ceancho*  
 ABOGADO  
 Reg. CN. 58813

INFORMANTE:  
 DNI N°:



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

**I.1. Apellidos y Nombres: JULIAN BRUCE ZAVALA CALLOAPAZA**

**I.2. Cargo e institución donde labora: ABOGADO INDEPENDIENTE**

**I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista**

**I.4. Autores de Instrumento:**

- Borcic Aguirre, José Andrés
- Marín Pintado, Alexandra Paola

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		20	40	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Ésta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación:

SI

**II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

87.5
------

Arequipa, 05 de agosto del 2021.

INFORMANTE: DNI N°: 45836016

  
 Julian Zavala Calloapaza  
 ABOGADO  
 C.A.A. 11769

ANEXO 4- GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO:.....
- LUGAR DE TRABAJO:.....
- CARGO: .....
- FECHA DE ENTREVISTA:.....

**BRINDE SU RESPUESTA EN LOS ESPACIO EN BLANCO ENTRE CADA PREGUNTA:**

<p><b>TÍTULO: “LEY 29409 LICENCIA POR PATERNIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA, VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD Y CUIDADO DEL RECIÉN</b></p>
<p><b>Objetivo General:</b> Determinar como la ampliación y modificación del artículo 2 de la ley 30807; Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; otorga una adecuada igualdad y cuidado del recién nacido.</p>

1. ¿Sabe Ud. que es la licencia por paternidad o conoce Ud. cuáles son las condiciones de un hombre al momento de solicitar licencia por paternidad?

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

2. ¿Considera Ud. que, por su vivencia personal la licencia por paternidad se encuentra correctamente regulada en el artículo 2 de la ley 30807 para ejercer un debido cuidado al recién nacido? ¿Por qué?

.....  
.....

.....  
.....

3. ¿Cree Ud. que debería realizarse una modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807 que regula la licencia por paternidad? ¿Por qué?

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

**Objetivo Específico 1:** Analizar una ampliación y modificatoria del artículo 2 de la ley 30807.

4. ¿Considera Ud. que el plazo actual de la licencia por paternidad donde se otorga entre 10 a 30 días de descanso, es suficiente para cuidar a la madre que acaba de dar a luz y al recién nacido? ¿Por qué?

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

5. ¿Cree Ud. que, se está realizando una adecuada aplicación de la licencia por paternidad en el ámbito laboral público y privado? ¿Por qué?

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

6. ¿Considera Ud. que el rol paterno es fundamental para el desarrollo adecuado de un recién nacido? ¿Por qué?

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

**Objetivo Específico 2:** Determinar la vulneración al derecho de igualdad entre hombre y mujer en la ley 30807.

7. ¿Cree Ud. que, la licencia por paternidad genera una desigualdad de género respecto a sus plazos comparados frente a la licencia por maternidad? ¿Por qué?

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

8. ¿Considera Ud. que al ampliarse los plazos respecto a la licencia por paternidad generaría un trato igualitario y equitativo respecto el cuidado del recién nacido, por parte del padre y la madre? ¿Por qué?

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

**Objetivo Específico 3:** Demostrar el atentando al cuidado del recién nacido a través de la ley 30807.

9. ¿Cree Ud. que con el plazo actual de licencia por paternidad se vulnera los derechos del recién nacido, cuales como el debido cuidado y la presencia de ambos padres?

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

10. ¿Considera Ud. que es deber del Estado brindar protección al recién nacido; ¿por ende, realizar una modificatoria a la norma que regula la licencia por paternidad?

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

11. ¿Considera Ud. que, debería ampliarse el plazo de licencia por paternidad para que el empleado pueda cuidar de su familia adecuadamente y sin perjuicio alguno?

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

.

## ANEXO 5- VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

**I.1. Apellidos y Nombres: JULIAN BRUCE ZAVALA CALLOAPAZA**

**I.2. Cargo e institución donde labora: ABOGADO INDEPENDIENTE**

**I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de cuestionario**

**I.4. Autores de Instrumento:**

- Borcic Aguirre, José Andrés
- Marín Pintado, Alexandra Paola

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		20	40	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación:

SI

**II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90
----

Arequipa, 05 de agosto del 2021.

**INFORMANTE: DNI N°: 45836016**

  
**Julian Zavala Calloapaza**  
 ABOGADO  
 C.A.A. 11769



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1. Apellidos y Nombres: Borcic Aguirre, Leyla Daniela  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Analista legal - Ministerio de Trabajo  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de cuestionario  
 I.4. Autores de Instrumento:  
 - Borcic Aguirre, José Andrés  
 - Marín Pintado, Alexandra Paola

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		20	40	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

**I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

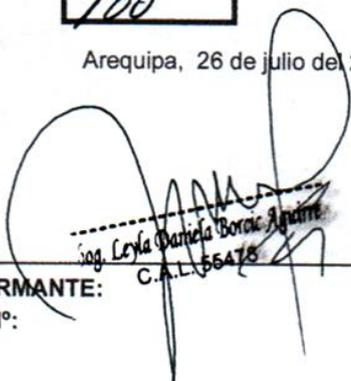
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación:

✓

**II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

100

Arequipa, 26 de julio del 2021.

  
 \_\_\_\_\_  
 INFORMANTE: Leyla Daniela Borcic Aguirre  
 DNI N°: C.A.L. 55478



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1. Apellidos y Nombres: *Carlos Cajo Ccencho*  
 I.2. Cargo e institución donde labora: *Hospital Materno Infantil, Departamento Legal*  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de cuestionario  
 I.4. Autores de Instrumento:  
 - Borcic Aguirre, José Andrés  
 - Marín Pintado, Alexandra Paola

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		20	40	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓	

**I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación:
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación:

✓

**II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

60
----

Arequipa, 26 de julio del 2021.

*Carlos Alberto Cajo Ccencho*  
 ABOGADO  
 Reg. C.A. 58813

INFORMANTE:  
 DNI N°:

ANEXO 6- GUÍA DE CUESTIONARIO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**TÍTULO: LEY 29409 LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS  
TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA,  
VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD Y CUIDADO DEL RECIÉN  
NACIDO.**

**INSTRUCCIONES:**

Señor encuestado se le solicita que conteste el siguiente cuestionario en forma anónima y con honestidad para así desarrollar la investigación señalada, se agradece de antemano por su colaboración.

**CONDICIÓN:**

Juez       Fiscal       Abogado

**PREGUNTAS:**

1. . ¿Cuántos años de ejercicio profesional tiene?

5       10       MAS DE 15

2. ¿Considera usted que la regulación respecto al descanso por licencia de paternidad que va desde los 10 hasta 30 días en casos especiales es adecuada?

SI       NO       NO PRECISA

3. ¿Considera que el plazo actual de licencia por paternidad, cumple con la igualdad entre hombre y mujer?

SI       NO       NO PRECISA

4. ¿Considera que si se llegara a ampliar el descanso por licencia de paternidad se estaría dando una igualdad entre padre y madre?

SI

NO

NO PRECISA

5. ¿Estima que la licencia por paternidad protege eficazmente los derechos del recién nacido?

SI

NO

NO PRECISA

6. ¿Considera que el artículo 2 de la Ley 30807 regula adecuadamente los derechos laborales del trabajador ya sea público o privado, respecto a la licencia por paternidad?

SI

NO

NO PRECISA

7. ¿Considera Ud. que, la licencia por paternidad protege eficiente los derechos del recién nacido? tutela de derechos protege eficientemente los derechos del imputado?

SI

NO

NO PRECISA

8. ¿Cree usted que debería modificarse el artículo 2 de la Ley 30807, que regula la licencia por paternidad?

SI

NO

NO PRECISA

9. ¿Cree usted que, si se modifica el artículo 2 de la ley 30807, habría menos desigualdad entre el padre y la madre; haciendo que el recién nacido obtenga un mejor cuidado y desarrollo?

SI

NO

NO PRECISA

## ANEXO 7- GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Objetivo General: La ampliación y modificación del artículo 2 de la Ley 30807; Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; otorga una adecuada igualdad y cuidado del recién nacido.

**Autores:** Borcic Aguirre, José Andrés

Marin Pintado, Alexandra Paola

**Fecha:** 26 de Agosto del 2021

<b>Fuente Documental</b>	<b>Nivel Fundamental</b> Constitución Política del Perú, Art. 2 inc. 2
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	La finalidad de los Derechos fundamentales de la persona, en el inciso dos nos indica que la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.
<b>Análisis del contenido</b>	De lo descrito se desprende, que el principio fundamental de toda sociedad a nivel mundial es la igualdad la misma que detalla en cada carta magna, esta igualdad nos permite ser uno mismos ante la ley sin discriminación alguna en la sociedad.
<b>conclusión</b>	En definitiva, el artículo 2 de derechos fundamentales y el inciso 2 de la Constitución Política del Estado, da a conocer las atribuciones que poseen los ciudadanos y los aspectos primordiales frente al alto interés social.

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido.

Objetivo Especifico 1: La ampliación y modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807

**Autores:** Borcic Aguirre, José Andrés

Marin Pintado, Alexandra Paola

**Fecha:** 26 de Agosto del 2021

<b>Fuente Documental</b>	<b>Decreto Supremo</b> Decreto Supremo Nro. 014-2010-TR, Reglamento de la Ley Nro. 29409, Ley que concede el derecho de Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, Art. 2
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	Con relación al artículo 2 de la licencia por paternidad, hace referencia al artículo 1, otorgar por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la licencia se computa desde la fecha en que el trabajador indique [...]
<b>Análisis del contenido</b>	Por lo expuesto, el Decreto Supremo Nro. 014-2010-TR, solo brinda a los trabajadores de la actividad Pública y Privada, incluida las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, cuatros días de licencia por paternidad, siendo este un plazo demasiado corto, al no poder cubrir ni siquiera una semana, mostrando con claridad la falta de interés al principio constitucional de la igualdad y de la familia.
<b>conclusión</b>	En definitiva, brindando cuatros días de licencia por paternidad, no favorece a ninguna de las partes, dado que, no hay una conexión del progenitor con el recién nacido y que además la mujer a pesar del alumbramiento, se encuentra desatendida en todo momento para su pronta recuperación..

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido.

Objetivo Especifico 1: La ampliación y modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807

**Autores:** Borcic Aguirre, José Andrés

Marin Pintado, Alexandra Paola

**Fecha:** 26 de Agosto del 2021

<b>Fuente Documental</b>	<b>Norma Legal</b> Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	De acuerdo al Artículo 2 de licencia por paternidad, del inciso 1, menciona que la licencia 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 cesaría
<b>Análisis del contenido</b>	Respecto a la Ley 30807, donde otorga 10 días calendarios a comparación de la Ley anterior 29409, que eran solamente 4 días. Se analiza a profundidad en la investigación, que siendo días calendario para la obtención de la licencia por paternidad, se entiende el distinto rubro laboral que posee el progenitor, de acuerdo a la institución que forma parte, teniendo como referencia, que el empleador le corresponde en algunos casos el descanso de fin de semana (sábado y domingo), y dando como resultado que solamente se le está brindando 8 días laborales de descanso por licencia.
<b>conclusión</b>	Por último, brindado 10 días calendario no cubre lo suficiente para que el padre pueda entablar lazos con su menor hijo y apoyo a la recuperación de su pareja.

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido.

Objetivo Especifico 2: La vulneración al derecho de igualdad entre hombre y mujer en la Lev 30807

**Autores:** Borcic Aguirre, José Andrés

Marin Pintado, Alexandra Paola

**Fecha:** 26 de Agosto del 2021

<b>Fuente Documental</b>	<b>Decreto Supremo</b> Decreto Supremo Nro. 002-2016-TR, Ley Nro. 30367
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	El Artículo 2 de descanso por maternidad, es el derecho de los trabajadores derivado al proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un periodo [...]
<b>Análisis del contenido</b>	Acerca de lo expuesto, se entiende que la madre posee la fecundación y por ende se le brinda más días de descanso, por lo que, al momento del alumbramiento, necesita ser atendida para una plena recuperación y por ese motivo su pareja debe estar a su lado atendiéndola tanto a la madre como al nacido en todo momento.
<b>conclusión</b>	Para culminar, con este punto sobre la vulneración que existe entre los días de descanso de la madre con el del padre, se entiende la diferencia de motivos, por ende, el progenitor se le debe extender la licencia por paternidad para que pueda permanecer a lado de su pareja al momento de su recuperación y estando al tanto del cuidado con el recién nacido.

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido.

Objetivo Especifico 3: El atentado al cuidado del recién nacido a través de la Ley 30807

**Autores:** Borcic Aguirre, José Andrés

Marin Pintado, Alexandra Paola

**Fecha:** 26 de Agosto del 2021

<b>Fuente Documental</b>	<b>Decreto Supremo</b> Decreto Supremo Nro. 001-2015-TR, Ley Nro. 29992
<b>Contenido de la fuente a analizar</b>	En cuanto al reglamento, de fecha 29 de enero, se modificó la Ley 26644, extendiendo a 30 días naturales adicionales al descanso postnatal.
<b>Análisis del contenido</b>	Haciendo referencia a lo descrito, se considera que existen deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales que pueden ser de manera permanente, tanto al momento de su nacimiento o con posterioridad; afectando las diversas actitudes e impidiéndole el ejercicio de sus derechos en la sociedad y la igualdad de condiciones que las demás personas poseen.
<b>conclusión</b>	En definitiva, el atentado al cuidado del menor que se presentó para el descanso postnatal, debe estar plasmado en la Ley 30807, con la finalidad de poder cuidar y proteger a su hijo recién nacido, evitando todo consecuencia que pueda ocurrir con posterioridad después del nacimiento.