

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
P.E.T.A.E.N.G.



TRABAJO DIRIGIDO

(Para optar el Título Académico de Licenciatura en derecho)

**“RECONOCIMIENTO DEL DESCANSO POST NATAL A LOS
TRABAJADORES ESPOSOS ASEGURADOS EN UN
ENTE GESTOR DE SALUD, POR EL ADVENIMIENTO
DE UN HIJO EN SU HOGAR”**

POSTULANTE: NELSON SONCO PAREDES

TUTOR: DRA. AYDEE CELINA VÁSQUEZ JIMÉNEZ

La Paz – Bolivia
2023

ÍNDICE GENERAL

TEMA

“RECONOCIMIENTO DEL DESCANSO POST NATAL A LOS TRABAJADORES ESPOSOS ASEGURADOS EN UN ENTE GESTOR DE SALUD, POR EL ADVENIMIENTO DE UN HIJO EN SU HOGAR”

	Paginas
INTRODUCCIÓN	4
PERFIL DEL TRABAJO DIRIGIDO	
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA:	5
Objetivos:	6
Objetivo específico:	6
CAPITULO I - PARTE DIAGNOSTICA	
1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.	7
1.1. Reconocimiento de la licencia por paternidad.	7
1.2. Procedimiento de la licencia por paternidad.	8
1.3. Periodo de licencia por paternidad.	8
1.4. Responsabilidades Paternas.	9
1.5. Interés superior del niño.	10
1.6. Licencia por paternidad.	13
1.7. Deber – Derecho de los progenitores.	15
1.8. Restricción del derecho del progenitor.	16
1.9. Ampliación del reconocimiento de la licencia por paternidad post natal.	16
2. MARCO CONCEPTUAL	
2.1. Familia.	18
2.2. Protección.	19
2.3. Licencia.	20
2.4. Paternidad.	21
2.5. Maternidad.	25
2.6. Equidad.	26
2.7. Desigualdad.	27
2.8. Descanso.	29
2.9. Post natal.	30
2.10. Esposos.	30

2.11.	Recuperación.	32
2.12.	Asegurados.	33
2.13.	Advenimiento.	33
3.	MARCO JURÍDICO	
3.1.	Constitución Política del Estado.	34
3.2.	Código de Seguridad Social.	35
3.3.	Decreto Supremo Reglamentario del Código de Seguridad Social.....	36
3.4.	Ley General del Trabajo.	38
3.5.	Código del Niño, Niña y Adolescente.	40
3.6.	Decreto Supremo N° 1212.	42
CAPITULO II PARTE PRONOSTICA		
4.	MARCO TEÓRICO	
4.1.	Perspectiva Social – Familiar.	44
4.2.	Perspectiva Político.	45
4.2.1.	Nivel Internacional.	47
4.2.2.	Nivel Nacional.	55
4.3.	Desigualdad entre hombre y mujer sobre el reconocimiento del descanso por paternidad.	56
4.4.	Impacto Positivo en el desempeño laboral.	58
4.5.	Mejor calidad de vida del trabajador.	60
4.6.	Reconocimiento del descanso post natal a los trabajadores esposos - mejor cuidado de los hijos.	62
4.7.	No existencia de políticas públicas.	66
4.8.	Seguridad Social.	66
4.9.	Proyecto de Ley.	68
	Fundamentos de la propuesta.	69
	Conclusiones de la propuesta.	70
CAPITULO III PARTE CONCLUSIVA		
5.	CONCLUSIONES.	
5.1.	RECOMENDACIONES.	71
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	72
ANEXOS		

INTRODUCCIÓN

Dentro de la sociedad uno de los elementos más importantes siempre es y ha sido la familia, por ser el primer factor social para el individuo; es en el seno familiar donde construirá su identidad y se promoverá su desarrollo físico, psicológico y afectivo, es aquí donde formará su carácter y valores, por eso es importante buscar mecanismos que ayuden a fortalecer y desarrollar el entorno familiar.

Actualmente en nuestro país se concede al padre trabajador una licencia por un periodo de 3 días hábiles por paternidad, con la finalidad de que el padre brinde los cuidados, atenciones y afecto que requiere el recién nacido a su llegada a este mundo, sin embargo, el periodo otorgado resulta insuficiente para lograr el fortalecimiento del vínculo padre e hijo.

El presente planteamiento busca determinar, de qué manera influirá el reconocimiento del Descanso Post Natal a los trabajadores esposos asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, en la integración del padre en el cuidado del recién nacido, teniendo en cuenta la necesidad de atención y cuidados que requiere la madre y niño o niña, lo que ahora se determina en un licencia por paternidad, asimismo la necesidad de tener en cuenta que con estos derechos se promueven y fortalecen la relaciones familiares y además se impulsa la inclusión y la igualdad de género en las organizaciones, al reducir la brecha de desigualdad existente entre el personal masculino y femenino.

Esta postura busca determinar el Reconocimiento del Descanso Post Natal a los Trabajadores Esposos Asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, para la ampliación del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido.

I. TITULO DEL PROYECTO DE GRADO:

“RECONOCIMIENTO DEL DESCANSO POST NATAL A LOS TRABAJADORES ESPOSOS ASEGURADOS EN UN ENTE GESTOR DE SALUD, POR EL ADVENIMIENTO DE UN HIJO EN SU HOGAR”

II. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA:

El presente proyecto busca lograr el reconocimiento del Descanso Post Natal a los trabajadores esposos asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, en la legislación Boliviana, resaltando la importancia del rol paterno dentro del hogar a fin de que tenga una mayor participación en el cuidado y atención del menor, por lo cual se planteó una interrogante. **¿De qué manera influirá la aquiescencia por paternidad en la integración del padre en el cuidado del recién nacido?** Así mismo se proyectó tener en cuenta que el periodo que actualmente se otorga al padre, es insuficiente para atender las necesidades del niño y de la madre, de recibir cuidados especiales principalmente durante los primeros días del nacimiento del menor. En ese mismo sentido se establece la hipótesis de que si se reconoce el Descanso Post Natal a los trabajadores esposos asegurados (...) entonces se promoverá la participación del padre en el cuidado del recién nacido. Se sostiene que con el reconocimiento del Descanso Post Natal a los trabajadores esposos se logra una mayor integración del padre en el cuidado del recién nacido y de la madre de recibir cuidados especiales, fortaleciendo la relación padre e hijo, además de contribuir con la consolidación del vínculo familiar emergente de dicho evento.

Objetivos:

Determinar la necesidad de reconocimiento del Descanso Post Natal a los trabajadores esposos asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, para integrar al padre en el cuidado del recién nacido

Objetivo específico:

- ✓ Conocer los beneficios del incremento del periodo de convivencia del progenitor con el recién nacido.
- ✓ Explicar la necesidad del reconocimiento del Descanso Post Natal a los trabajadores esposos como derecho de paternidad, en salvaguarda del interés superior del niño.
- ✓ Proponer un proyecto de ley para dicho reconocimiento por paternidad, que promueva la integración del padre en el cuidado del recién nacido.

CAPITULO I - PARTE DIAGNOSTICA

7. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

7.1.Reconocimiento de la licencia por paternidad.

Licencia por Paternidad en Bolivia, logrado la aprobación de la Licencia de Paternidad también es un comienzo que puede ser ampliado. En comparación con otros países, Bolivia otorga a sus trabajadores pocos días para compartir con sus hijos/as.

La Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público aprobado por Decreto Supremo N° 25749, de 20 de abril de 2000, con el siguiente texto: “d) Por nacimiento de hijos, gozará de tres (3) días hábiles de Licencia por Paternidad con la obligación de presentar el certificado correspondiente”.

La Licencia de Paternidad en Bolivia te permite ausentarte de tu trabajo. La razón, como su nombre lo indica, es la posibilidad de estar presente en los primeros días del nacimiento de tu hijo/a.

¿QUÉ BENEFICIA?

Al tratarse de un derecho ciudadano sobre la vida privada del trabajador, de los beneficios, podemos enumerar algunos:

- ❖ Contribuye a reforzar, en el padre y la madre, el sentido de protección y su capacidad de afrontar dificultades.
- ❖ Promueve la igualdad en los asuntos domésticos y laborales de los cónyuges o padres.
- ❖ Disminuye la paternidad irresponsable; el abandono y la negligencia con los hijos/as.
- ❖ El vínculo entre la pareja y hacia el bebé se consolida.
- ❖ Se crea un lazo afectivo primario entre el padre y su recién nacido, que puede contribuir con el crecimiento del nacido.

- ❖ La autoestima del padre se fortalece como sujeto responsable. Y esto es positivo para su desempeño laboral.
- ❖ Se genera una comunidad de participación entre los padres varones para realizar sus deberes.

7.2. Procedimiento de la licencia por paternidad

Los días de ausencia incluyen su respectiva remuneración salarial. La Empresa u Organismo, privado o público, está obligado a conceder estos días no laborables. El incumplimiento significaría la violación a un derecho y, por la tanto, a la ley.

REQUISITOS PARA SOLICITARLA

El trabajador debe presentar a su jefe o empleador dos requisitos indispensables tales como:

- Un Certificado Médico que acredite el reciente nacimiento de un hijo.
- La madre del recién nacido debe ser conviviente o cónyuge del trabajador.

¿QUÉ ES LA LICENCIA DE PATERNIDAD?

En términos jurídicos, se trata de un derecho que tienen los trabajadores varones para poder ausentarse por tres días hábiles laborales, “(...) *a partir del alumbramiento de la cónyuge o conviviente del trabajador del sector privado, con el goce del cien por ciento (100%) de su total ganado (...)*”. El Decreto Supremo N° 1212 de 2012 regula esta ley, y se hace efectiva en el momento en que el trabajador presenta el acta médica que lo confirma.

7.3. Periodo de licencia por paternidad.

Por nacimiento de hijos, gozará de tres (3) días hábiles de licencia por paternidad con la obligación de presentar el certificado correspondiente. Conforme al Decreto Supremo N° 1212 de 2012 que la regula, y se hace efectiva en el momento en que el trabajador presenta el acta médica que lo confirma.

La licencia de paternidad en Bolivia te permite ausentarte de tu trabajo. La razón, como su nombre lo indica, es la posibilidad de estar presente en los primeros días del nacimiento de tu hijo/a.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE OTORGAR ESTA LICENCIA?

La importancia radica en los resultados concretos que debe tener la igualdad de género. Los hombres que se han convertido en padres tienen el derecho y el deber de compartir con sus hijos/as desde los primeros días de su nacimiento.

La licencia de paternidad anula la visión machista, o sexista, que excusa a los hombres de la atención primaria a los hijos/as. El reconocimiento y la obligación que tienen como padres deben ser promovidos desde los espacios de trabajo.

En este sentido, se genera una comunidad laboral atenta a los derechos de hombres y mujeres por igual. La paternidad implica una responsabilidad individual y social. La ley respalda este compromiso, y asumirla se hace más visible y menos prejuicioso para los hombres bolivianos.

7.4. Responsabilidades Paternas.

La responsabilidad parental, corresponsabilidad parental o responsabilidad parental mancomunada es una institución del derecho de familia que regula las relaciones entre padres y madres, con sus hijos e hijas, así como otras relaciones equivalentes destinadas a cuidar, atender y educar a los niños. En algunos casos la denominación fue adoptada para diferenciar el régimen de responsabilidad parental, del régimen de patria potestad, especialmente con respecto al origen y muchas veces el contenido patriarcal que tiene esta última institución jurídica.

La responsabilidad parental está fundada en la noción de coparentalidad de las personas reconocidas como responsables parentales del niño, así como en los derechos de la niñez, en el marco de la Convención sobre los Derechos del Niño¹.

¹ <http://www.nuevocodigocivil.com/wp-content/uploads/2015/06/La-noci%C3%B3n-de-coparentalidad-y-el-derecho-de-los-hijos-a-vivir-en-familia-por-Myriam-M.-Cataldi.pdf>

7.5. Interés del niño.

Sus derechos fundamentales, la Constitución Política del Estado, desde una perspectiva muy lógica, regula que la sociedad y el estado protejan específicamente al niño, adolescente, madre y ancianos. Brindando también una protección especial a la familia. Reconocen a este último como institutos naturales y fundamentales en un grupo social.

Es claro que, debido a que las niñas, niños y jóvenes de la sociedad estaban tan expuestos al hecho de que estaban físicamente débiles, mientras pasaban por los aspectos físicos y mentales, fue necesaria una respuesta especial del Gobierno; todo lo cual para priorizar sus derechos y su vida en general².

En ese sentido, la protección especial que debe brindar el Estado y la comunidad se basa en su condición (niñas, niños y adolescentes) y que por lo tanto merece este tipo de cuidados y protección. Esto también se ha vuelto en la garantía y seguridad de los derechos que le asisten, por su condición especial, es decir, en la consideración de un conjunto de derechos específicos o especiales por instintivos o consistentes.

Así pues, en el Título Preliminar del "código de los Niños y Adolescentes se regula que: " todos los niños, hasta ser adolescentes, son sujetos de derechos, por lo que tienen libertades y una protección de carácter esencial, por lo que las imposiciones de las normas que les favorezcan deben cumplirse".

Así mismo, la CIDH (2002) ha señalado que:

“Es importante enfatizar que los niños tienen los derechos correctos para todas las personas, menores y adultos, y también tienen derechos especiales derivados de su constitución, y que corresponden a ciertos deberes de la familia, la sociedad y el estado”. (Egea, 1999, p. 96).

Lo mencionado por la Comisión Interamericana implica que a la niñez y adolescencia le corresponde los derechos humanos y fundamentales de toda

² Carpizo (2011)

persona, aun adultos, puesto que la condición de ser humano lo adquiere tanto el concebido como la persona mayor de edad, es decir, es una condición intrínseca; por ejemplo, el derecho a la vida o a la salud. Sin embargo, además de ello, por la situación particular de vulnerabilidad, se legitima derechos propios o específicos para las niñas, niños y adolescentes, que, de uno u otro modo, contribuyan al desarrollo de su personalidad, así como progresivamente ejerzan mayores derechos. (García, 1992, p. 305).

En este sentido, Placido (2015) argumenta que:

Además de los derechos y garantías otorgados a los adultos, todos los niños y adolescentes deben tener derechos especiales que garanticen un cuidado especial, ya que una condición especial los hace vulnerables a su desarrollo. La protección del ejercicio de sus derechos. Además, se supone que los adultos (familia, sociedad y estado) se ven obligados a tomar ciertas medidas para proteger, respetar y restaurar este derecho en caso de amenaza o violación del derecho. (p. 50)

Tomando en consideración los párrafos precedentes, los menores cuentan con una serie de derechos fundamentales específicos que se desprenden del Código del Niño y Adolescente, que, al ejercerlos de manera armónica, garantizan su desarrollo integral al interior de una sociedad.

Los derechos que les corresponden son: derecho a la vida, a la identidad, a la inscripción de su nacimiento, a la integridad física, mental y moral, a ser oído, a no ser separados de sus padres, a la educación, al buen trato de sus educadores, a la salud, a la libertad de creencia y de opinión, entre otros. Naturalmente, en el presente análisis, se desarrollarán algunos relacionados con el caso sub examine³. Como hemos podido observar existe mecanismos legales que garantizan los derechos y la protección del menor, sin embargo, es tarea del Estado velar por el cumplimiento de estos derechos incluso desde antes del nacimiento del menor, aun mas de un recién nacido velando la relación paternal que debe de tener el menor para su desarrollo amplio y digno.

³ (Gonzales, y Grande 2007, p. 25)

El principio fundamental del interés superior del menor o infante posee un total reconocimiento, a nivel mundial, y es por tal motivo que ha alcanzado el carácter de norma de Derecho Internacional con un carácter general, de cumplimiento obligatorio para todos los países suscritos a la Convención sobre los Derechos del Niño. De ellos gana el mismo nombre en los distintos ordenamientos jurídicos de otros países; Así, en el mundo anglosajón da la bienvenida al nombre "el interés superior del niño" o "el bienestar de los niños".

De acuerdo a lo mencionado por Cillero (2016), se interpreta que:

El deber esencial de salvaguardar los derechos del menor no solo se aplica a instituciones públicas y privadas sino a la comunidad en su conjunto, al tiempo que garantiza la seguridad, donde sea que comprometan o actúen en el mejor interés del niño, que debe tener prioridad sobre todos los demás intereses. Por lo tanto, es imperativo garantizar la validez de los derechos del niño además de la priorización de todos sus intereses, en cualquier contexto.

Desde tal punto de vista la CIDH, sobre los derechos que tiene todo menor y más aún un recién nacido, es que se le respeten sus derechos, valores, aptitudes, es así que como derechos preponderantes podemos señalar al de: no discriminación, preceptuado en el artículo número dos, además del principio de efectividad, el cual se encuentra establecido en el artículo número cuatro y los principios de autonomía y participación.

Dworkin (1989) señala que los principios antes mencionados son valores o aptitudes que describen de manera plena los valores, las aptitudes, derechos, beneficios de los menores, el cumplimiento de los mismos debe ser considerado como una exigencia obligatoria en un estado, inclusive cuando estos sean ponderados, se debe preferir sobre otros derechos a aquellos que tengan relevancia por el interés del menor.

Si entendemos desde este punto de vista la idea de un principio, el mismo debe imponerse ante otra autoridad, con la finalidad de que dichos principios sean salvaguardados, en tal sentido serán de obligatorio cumplimiento inclusive para

las autoridades públicas, por lo que, en la mayoría de los casos, como este, van dirigidos en perjuicio de las mismas, señalando además que las entidades privadas deben también respetar estos principios base.

Si analizamos el articulado 3. 1 de la Convención de Derechos Humanos, podremos dilucidar que ante todo y contra todos, el interés superior del niño siempre debe respetarse, ya sea en un ámbito público o privado, formales o no⁴.

De lo anterior, se puede afirmar que lo que aquí llamamos "principio" de Dworkin también lo llama "garantía" en el caso específico del interés del niño, entendiéndose este último como "principio", enlaces regulatorios apropiados, para garantizar la eficacia de los derechos subjetivos, se puede decir que el bienestar del niño bajo los estatutos es un principio de garantía legal.

7.6. Licencia por paternidad.

La licencia por paternidad y las implicancias socio laborales.

La licencia por paternidad tiene como objetivo la protección y reconocimiento de los derechos que posee el padre trabajador⁵.

Sin embargo, ante estas situaciones de licencias aún existen creencias de que otorgar permisos por paternidad podría perjudicar el desempeño laboral de la empresa por la falta de asistencia al trabajo, pero en la realidad esto no sucede, ya que existen estudios que prueban que cuando el padre regresa de un periodo de licencia su producción mejora y aumenta su compromiso con la entidad que le otorgó dicha licencia, esto también queda demostrado al ver que cada vez más empresas privadas se suman para otorgar periodos de licencia más extensos tal como ya sucede en diferentes países alrededor del mundo.

En ese sentido, las instituciones públicas y privadas cada vez muestran mayor compromiso para promover la consolidación de la familia, muestra de ello es la protección que se le brinda al trabajador o trabajadora que va ser padre, durante y después del embarazo, buscando siempre la protección del menor.

⁴ Dworkin op.cit. - (Ferrajoli, 1995, p. 15).

⁵ Romero (2019), en la norma peruana

Hoy en día un gran número de empresas privadas han optado por incrementar las licencias de paternidad en algunos países donde operan, tal es el caso de El Banco Galicia de Argentina, el cual otorga 30 días de licencia, muy por encima del periodo que otorga la ley de ese país, también tenemos a P&G, que otorga 10 días de permiso remunerado, los Laboratorios GSK, ofrecen un permiso de 15 días, también tenemos al laboratorio farmacéutico Sanofi, la empresa de cosméticos Natura, la cual concede una licencia de 40 días a sus colaboradores, Johnson y Johnson otorga 8 semanas de licencia extendida, se suman a esta iniciativa otras empresas como la agencia de viajes Despegar, la compañía Avon, entre otras. Todas estas empresas otorgan licencias muy por encima de lo que señala la norma del país en el que operan.

Del mismo modo Pacheco (2017), manifiesta que:

El permiso por paternidad que otorgan estas empresas permite a los padres compartir mayor tiempo con sus hijos, generando mayor apego entre padre e hijo, además de apoyar activamente en las tareas del hogar. Esta iniciativa ha surgido como reacción al escaso periodo de permiso de paternidad que otorgan las legislaciones de los diferentes países latinoamericanos.

Así mismo, estudios realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo señalan que la participación del padre causa un impacto positivo en el desarrollo del niño, pero además genera un mayor compromiso y productividad de los empleados que son beneficiados con esta licencia.

Según el Informe Ranking PAR 2019, muchas organizaciones públicas y privadas se encuentran comprometidas con la equidad de género y que desde su sector están promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres a través de diversas estrategias.

De lo antes señalado se desprende que incrementar el periodo de licencia trae consigo múltiples beneficios, no sólo beneficios en favor de la relación padre e hijo, sino que también beneficia el desarrollo profesional de la mujer al reducirse la carga de las labores del hogar, gracias a la corresponsabilidad, también mejora

la productividad de la empresa al tener colaboradores más comprometidos con los objetivos de la compañía, al ver que se valora y reconoce su labor con otorgamiento de beneficios.

7.7. Deber – Derecho de los progenitores.

En la práctica de la convivencia entre padres e hijos, ¿realmente conocen los padres cuáles son sus derechos y deberes? ¿Cómo se regula esto legalmente? Hay varios factores y situaciones a tener en cuenta.

Cuando se habla de la relación entre padres e hijos desde el punto de vista legal, aparecen muchos conceptos. Patria potestad, herencia o custodia son algunos ellos. Pero ¿conocemos bien el significado de esos conceptos? ¿Sabemos los padres cuáles son nuestros derechos y deberes con nuestros hijos?

Puede parecer obvio que los padres debemos alimentar, cuidar, formar y educar a nuestros hijos. Pero no siempre lo es y, sobre todo, no siempre se cumple. El no cumplimiento de esas obligaciones básicas es, a menudo, la causa de conflictos legales entre padres separados, por ejemplo.

Pero los padres también tenemos derechos, y estos, en ocasiones, son olvidados.

A continuación, veremos algunos elementos para conocer mejor los derechos y deberes de los padres.

Derechos de los padres⁶

Los padres tienen una enorme responsabilidad y en muchos casos ese peso actúa generando angustia y estrés. Sobre todo, si entre los deberes y derechos no hay reciprocidad, un dar y recibir que complementa y fortifica.

Y es que los padres tienen derecho a ser falibles, a equivocarse, como también a reconocer sus errores y a enmendarlos. Tienen derecho a pedir perdón y recomenzar. Merecen disfrutar de sus hijos y alcanzar en el seno del hogar la plenitud. Vivir con intensidad el presente y tomar vacaciones, es decir, tomarse un tiempo para sí, para su crecimiento y disfrute personal.

⁶ www.juridicas.unam.mx - <http://biblio.juridicas.unam.mx>

En ese mismo sentido, pueden optar por cumplir sus metas, plantearse proyectos y crecer en base a sus ideales, a sus gustos, creencias y anhelos. Detentan el deber de respetar, pero a su vez, el de ser respetados. Esto implica que cuentan con el derecho de ser la autoridad y de imponer las normas.

7.8. Restricción del derecho del progenitor.

La responsabilidad parental está fundada en la noción de coparentalidad de las personas reconocidas como responsables parentales del niño, así como en los derechos de la niñez, en el marco de la Convención sobre los Derechos del Niño.

En ese sentido, la protección especial que debe brindar el Estado y la comunidad se basa en su condición (niñas, niños y adolescentes) y que por lo tanto merece este tipo de cuidados y protección. Esto también se ha vuelto en la garantía y seguridad de los derechos que le asisten, por su condición especial, es decir, en la consideración de un conjunto de derechos específicos o especiales por instintivos o consistentes.

Así pues, en el Título Preliminar del "código de los Niños y Adolescentes se regula que: " todos los niños, hasta ser adolescentes, son sujetos de derechos, por lo que tienen libertades y una protección de carácter esencial, por lo que las imposiciones de las normas que les favorezcan deben cumplirse".

Los derechos que les corresponden son: derecho a la vida, a la identidad, a la inscripción de su nacimiento, a la integridad física, mental y moral, a ser oído, a no ser separados de sus padres, a la educación, al buen trato de sus educadores, a la salud, a la libertad de creencia y de opinión, entre otros. Naturalmente, en el presente análisis, se desarrollarán algunos relacionados con el caso sub examine.

7.9. Ampliación del reconocimiento de la licencia por paternidad post natal.

Actualmente en nuestro país se concede al padre trabajador una licencia por un periodo de 3 días hábiles por paternidad, para lo cual es necesario el reconocimiento del Descanso Post Natal a los trabajadores esposos asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, con la

finalidad de que el padre brinde los cuidados, atenciones y afecto que requiere el recién nacido a su llegada a este mundo, sin embargo, el periodo otorgado resulta insuficiente para lograr el fortalecimiento del vínculo padre e hijo.

De acuerdo a normativa vigente, se establece una ampliación de la licencia por paternidad, en función a los escenarios de protección siendo los nuevos alcances de la Licencia por Paternidad, los siguientes:

1) Plazo de la licencia por paternidad:

La licencia por paternidad aumenta a 10 días calendarios consecutivos.

Es indistinto si el alumbramiento fue por parto natural o cesárea.

2) Situaciones especiales:

El tiempo de la licencia por paternidad cambia si se dan las siguientes situaciones: (se detallara en la propuesta normativa).

En ese mismo sentido, Galetto (2018), en su investigación denominada “La licencia por paternidad en el Derecho Laboral argentino y el principio de igualdad ante la ley” para optar el título de abogado en la Universidad siglo 21 de Argentina, indica que al otorgar licencia por paternidad se beneficia directamente al niño ya que el padre podrá brindarle todos los cuidados que requiere el recién nacido, dejando atrás los estereotipos que señalaban que solo la madre era la encargada de cuidar a los hijos, aquí también se resalta el nuevo rol que debe cumplir el padre respecto al cuidado y protección de los hijos. Por otro lado, también se aborda la necesidad de ampliar el plazo de la licencia tal como lo vienen haciendo diferentes países de Europa principalmente, en cuyas legislaciones ya se contempla periodos de licencia paterna remunerada notablemente amplios, todo con la finalidad de que el padre pueda cumplir cabalmente con su rol paterno.

Azabache y Barboza (2017), en su tesis titulada “El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental” para obtener el título profesional de abogado, indica que la licencia por paternidad es un derecho fundamental en la cual se busca la responsabilidad familiar compartida de los padres durante los primeros días de vida del niño. Además, señala que el periodo

de licencia paterna, lesiona el derecho de igualdad ya que como sabemos la madre recibe un periodo de licencia mucho más amplio, dejando en notaria desventaja al padre, cuyo plazo de licencia no alcanza para cubrir toda la complejidad que implica convertirse en padre. Esta desigualdad sin duda atenta contra el principio del interés superior del menor, ya que es importante que los niños perciban que su padre es tan capaz de atenderlo como lo hace su madre. El niño debe ver a una pareja igualmente comprometida con el cuidado del hogar y de los hijos.

8. MARCO CONCEPTUAL

8.1. Familia.

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, que como constitucionalmente se establece, requiere de protección al igual que sus integrantes; esto en atención y provecho de los individuos que la conforman, cumpliendo así con la función social que le corresponde.

Es decir que el interés familiar debe entenderse como el medio de protección de los intereses y derechos de los miembros del núcleo familiar, sobre la base de que se cumpla con los fines familiares, que son, la asistencia mutua, la solidaridad, la convivencia, la subsistencia, la reproducción, en su caso, la filiación, los fines morales y de socialización, la relación afectiva, la educación, la unidad económica y la formación de un patrimonio, como los fundamentales.

Concepto de familia⁷

Desde el punto de vista social, la familia suele definirse como la institución formada por personas unidas por vínculos de sangre y los relacionados con ellos en virtud de intereses económicos, religiosos o de ayuda. Si consideramos las tendencias actuales, ampliaríamos el concepto, ya que dichas uniones no sólo se dan por vínculos de sangre, sino también de simple solidaridad, cuando cumplen con elementos de validez y existencia, como el que sea o se considere una unión

⁷ DERECHO DE FAMILIA Y SUCESIONES
<http://biblio.juridicas.unam.mx>

estable, pública y voluntaria, y que cumpla con la obligación de proteger a sus integrantes identificándolos en la comunidad donde se desarrollan e interactúan como un solo núcleo solidario, para tales efectos.

8.2. Protección.

La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos respecto de los cuales éste tiene deberes de respeto, protección, promoción o garantía. Debe asimismo, organizar su estructura y su orden jurídico-político a fin de asegurar su plena realización.

Ellos también determinan límites y metas de la acción del Poder público. Son por lo tanto, indisociables del concepto de Estado contemporáneo, al menos en todo cuanto su paradigma es el Estado de Derecho.

Esos conceptos fueron expresados sintéticamente en el primer párrafo de la Declaración de Viena y el Programa de Acción': "Los Derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los gobiernos". Que sean innatos es conceptualmente relevante, pero la nota determinante es que son objeto de protección por parte del Estado y que, si esta falla, hay medios de obtenerla en el ámbito internacional. Antes de abordar el tema general de esta disertación, es decir, a la protección de los derechos humanos, en la segunda parte de esta presentación, me detendré en la primera parte en una apretada sinopsis sobre el advenimiento de los Derechos Humanos como categoría jurídica.

Finalmente me referiré a otro tema, más específico, que me han pedido abordar, como lo haré en la tercera parte de esta disertación, cual es el de la protección de los derechos Económicos, sociales y culturales (DESC), que ha sido objeto de controversias conceptuales y prácticas, y que interesa particularmente en el contexto de este XXVIII Curso Interdisciplinario del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, cuyo eje temático es, precisamente, uno de los DESC, el

derecho a la educación. Por lo tanto, esta exposición estará dividida en tres partes, a saber: el advenimiento de los derechos humanos; la protección de los derechos humanos; la Protección de los derechos económicos, sociales y culturales.

8.3. Licencia.

El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2020), define Licencia como “Derecho, prerrogativa o permiso legal que tiene una persona que trabaja para suspender su labor actual por un periodo de tiempo”.

Así mismo según lo señalado en el Diccionario Hispanoamericano de Derecho (2015), señala que licencia es “El derecho del empleado a no trabajar, con el consentimiento del empleador”, es decir, es el período en el que el empleado puede estar ausente del lugar de trabajo.

Tarazona (2020) señala que la licencia es un derecho del trabajador siempre que se cumplan con los requisitos legales y que el empleador está obligado a otorgarlo y el empleador a exigirlo.

Según las definiciones señaladas anteriormente el concepto del término licencia, debe reservarse a circunstancias en las que un empleado, con el consentimiento de su empleador y de acuerdo a la ley, tiene derecho a no trabajar, sin perder su puesto de trabajo y sin dejar de recibir su remuneración, este tipo de licencia puede estar asociado con casos de maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes desafortunados.

Por lo tanto, una licencia, se puede definir como un beneficio otorgado a un empleado para no participar en el trabajo regular debido a la necesidad de participar en otras actividades personales o familiares, siempre que dicha actividad esté justificada.

8.3.1. Licencia por paternidad

El término licencia por paternidad se ha ido modernizando con el pasar del tiempo llegando a cobrar mayor relevancia dentro de la familia y la sociedad. De

acuerdo a lo mencionado por Puntriano (2018 – Universidad Católica del Perú), se analiza que:

La licencia por paternidad, es el derecho concedido al padre ante el nacimiento de su hijo o hija, otorgándole un determinado periodo de descanso remunerado, el cual varía de acuerdo al país en el que se aplica, cuya finalidad es que el padre se integre o participe en el cuidado del nuevo integrante de la familia.

Esto comprende que la licencia de paternidad, faculta a que el empleado se ausente del trabajo, debido al nacimiento de su hijo, sin dejar de percibir su remuneración. En nuestro país este derecho se otorga a todos los trabajadores.

Se debe tener en cuenta la licencia por paternidad es un derecho irrenunciable ya que ha sido otorgada mediante una norma con rango de ley, además no puede ser negociado, es decir el trabajador no puede renunciar a ella por dinero o amenaza de parte de su empleador. Definitivamente la licencia por paternidad representa un avance ante la lucha por la igualdad de derechos, ya que mayormente a la única persona que se le reconoce ampliamente mayores beneficios ante el nacimiento de un hijo es la madre, y con el incremento de la licencia paterna se pretende cambiar esta realidad.

8.4. Paternidad.

En la actualidad, los hombres presencian un cambio social que les ha permitido mutar las relaciones emocionales que hasta hace tiempo tenían con sus progenitores. Este cambio se ha visto reflejado específicamente en la forma de desarrollar la paternidad. En razón de lo anterior, es importante analizar este concepto desde tres perspectivas: la biológica, la sociológica y la jurídica.

- a) Biológica. La sexualidad es un factor que ha tergiversado la diferencia entre hombres y mujeres. En efecto, se ha considerado por mucho tiempo que las diferencias sexuales les otorgan ciertas aptitudes a unas personas y a otras no, lo cual es incorrecto. La sexualidad permite identificarnos biológicamente unos con otros debido a los aspectos físicos que nos

diferencian, pero no a través de nuestras características psicoemocionales.

Así, desde un punto de vista biológico podría pensarse que la paternidad se da a través de la información genética que el varón transmite al producto procreado con una mujer; sin embargo, la definición de este concepto se vuelve mucho más profunda. La paternidad es la identificación sexual del hombre, es la forma en que éste demuestra su virilidad.

La paternidad implica una autopercepción de hombría, un significado a la condición sexuada de los padres como hombres.

- b) Sociológica. Desde este punto de vista, la identidad del hombre se ve representada a través de la paternidad. Los varones deben procrear no sólo para continuar con la estirpe, sino también para ser aceptados socialmente como hombres. La paternidad es parte de la identidad genérica masculina y opera como un elemento estructurante del deber-ser en el ciclo de vital de los hombres. A nivel identitario, el varón se enfrenta a desafíos/mandatos que la sociedad impone, entre los que destacan: trabajar, casarse... y tener hijos. Es uno de los pasos fundamentales del tránsito de la infancia/adolescencia hacia la madurez, uno de los desafíos que debe superar.

En razón de lo anterior, la paternidad se encuentra íntimamente relacionada con el concepto "género". En efecto, los roles sociales que se han atribuido a los varones forman parte del sistema organizativo de la sociedad en el ámbito, económico, político e, incluso, jurídico.

- c) Aspecto Jurídico. Actualmente gracias al mundo globalizado en el que vivimos, las normas se han unificado de tal manera que los Estados se obligan a reconocer derechos que si bien es cierto pueden estar contemplados en sus legislaciones nacionales, cierto es también que difícilmente son asequibles a los gobernados. En México, su Constitución

contempla la igualdad entre hombres y mujeres, así como la decisión de cada persona de elegir el número y espaciamiento de sus hijos, pero es gracias a los tratados internacionales firmados por nuestro país, específicamente la Convención sobre los Derechos del Niño, que se reconoce el derecho de estos últimos, en las normas secundarias, de convivir de manera armoniosa con sus padres.

Debido a lo anterior, los códigos familiares (en algunas entidades federativas), o bien los códigos civiles, regulan el derecho de las madres para, prioritariamente, ostentar la guarda y custodia de los menores de siete años. Posterior a la edad señalada, los menores pueden elegir con qué progenitor vivir. Así las cosas, en la vida práctica la paternidad ha tenido un gran crecimiento en el aspecto jurídico. Actualmente, muchos padres luchan a diario en los juzgados familiares por cuidar a sus hijos o poder convivir con ellos de forma constante.

Cuadro Jurídico de la Paternidad, desde la perspectiva jurídica, nos interesa analizar tres ramas jurídicas: el derecho del trabajo, el derecho de la seguridad social y el derecho familiar.

- La paternidad en el derecho del trabajo

Las prestaciones laborales para las madres trabajadoras más importantes se reducen a la protección de la salud de la madre y su hijo durante la gestación; un periodo pre y posparto de doce semanas con goce de sueldo. Este derecho nacieron como resultado de la lucha feminista y debido a la incorporación de las mujeres al campo laboral; sin embargo, en la actualidad, en las sociedades desarrolladas estos derechos se han expandido hacia el derecho que le asiste a los varones como resultado del ejercicio de su paternidad y en muchos casos se han transformado en derechos laborales para las familias y no ligados a las mujeres. Las denominadas “licencias de paternidad” han sido incorporadas a la legislación laboral de diversos países, principalmente de Europa.

En el libro *Gender Inequalities in southern Europe* se señala:

Respecto a las licencias de paternidad (solo para los padres y por lo general en torno al nacimiento de un niño), solamente España permite a los padres tomar

dos días de licencia de paternidad pagados (cien por ciento de salario). Adicionalmente, las madres pueden optar por transferir hasta por cuatro semanas de licenciada de maternidad al padre. El permiso parental (tomado por cualquiera de las partes, normalmente mientras que los niños están en edad preescolar) es concedido por diversos periodos de tiempo durante el estado de gravidez, pero usualmente no pagado. Italia es la excepción, donde seis meses de licencia de paternidad puede ser tomada antes del primer año del niño y se paga el 30 por ciento del salario. Además, las madres pueden transferir parte del periodo total de sus licencias a los padres.

Resulta sumamente interesante que este derecho, concedido originalmente a las madres, se transformó en una prestación familiar, donde las madres pueden ceder parte de los derechos que históricamente ganaron para el cuidado de sus hijos y la incorporación del nuevo miembro a la familia, contribuyendo con ello a la transformación de prestaciones feministas a prestaciones familiares. En el caso mexicano, y debido a la reforma laboral que recientemente nuestro país ha presenciado, se incorporan las licencias de paternidad dentro del artículo 132, fracción XXVII bis, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente forma: “Artículo 132. Son obligaciones de los patrones... XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante”.

Como se puede observar, son derechos de paternidad paralelos a los de las madres y no vinculados a la familia. Pese a lo anterior, es preciso señalar que antes de la incorporación del artículo citado, las licencias de paternidad ya se encontraban reguladas en algunas entidades federativas de la república mexicana. Tal es el caso de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, la cual originalmente en el artículo 21 contemplaba un periodo de ocho días como permiso de paternidad. Mediante decreto publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 10 de mayo de 2013 se reformó ese numeral, para quedar de la siguiente forma:

- La paternidad en el derecho familiar

La paternidad en el derecho de familia ha cobrado gran relevancia en la actualidad, pues diariamente se discuten en los juzgados familiares el derecho de madres y padres sobre los hijos.

La legislación familiar contempla diversos procedimientos para exigir el derecho sobre los hijos; pese a ello, este tipo de acciones judiciales hasta hace poco tiempo habían sido promovidas en su mayoría por mujeres. En la actualidad, cada vez es más común que también los varones acudan a los juzgados de familia a exigir el respeto a los derechos que la norma les concede respecto a sus progenitores.

8.5. Maternidad.

Las mujeres no pierden sus derechos humanos cuando quedan embarazadas sin embargo, alrededor del mundo los derechos humanos de las mujeres han estado comprometidos y han sido violados durante el embarazo, parto y posparto. Algunos de los derechos humanos relacionados con el embarazo son:

- El derecho a la integridad física
- La auto-determinación
- El derecho a la intimidad
- El derecho a la vida familiar

Considerando que el Parágrafo V del Artículo 45 de la Constitución Política del Estado, dispone que las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal.

Las mujeres tienen derecho a escoger quiénes las acompañan durante los procesos de parto, este derecho incluye su derecho a estar o a no estar acompañada por familiares y por otras personas que ella elija, esto incluye estar acompañadas por parteras.

El derecho a estar acompañada también las protege cuando el parto se hace mediante cesárea, sin que este acompañamiento impida u obstaculice los procesos médicos. Son las personas médicas quienes determinarán si la presencia se permitirá o no en estos casos, las acompañantes siempre están obligadas a seguir las indicaciones y reglas de la institución médica.

8.6. Equidad.

El principio de equidad de género es un principio jurídico que no asiste sólo a las mujeres, que les concede derechos en menoscabo de los derechos de los hombres, sino que se trata de una directriz jurídica tendiente a que tanto las mujeres como los hombres accedan con igualdad, partiendo de sus diferencias, a la procuración y a la administración de justicia.

Desafortunadamente, esto no siempre sucede, y aunque el principio de equidad de género se encuentra plasmado en muchas normas jurídicas, no siempre cuenta con la mejor interpretación y menos aún su aplicación.

Pero en atención a los métodos deductivo y exegético, analizaremos a continuación las normas jurídicas que regulan la equidad de género, que le distinguen y elevan a principio general del derecho, para posteriormente entrar a la problemática en su aplicación en el caso de la paternidad.

La mujer y el varón tienen igualdad de derechos ante la Ley. Los ordenamientos respectivos tutelarán la igualdad de estos derechos y sancionarán cualquier tipo de discriminación o menoscabo producido en relación al género masculino y femenino, a la edad, religión, etnia, condición social, discapacidad, y cualquiera otra que vulnere o dañe la dignidad, la condición y los derechos humanos reconocidos por las normas internas y los tratados, acuerdos e instrumentos internacionales a los que el país se haya adherido.

Con lo anterior, queda corroborado el criterio del constituyente permanente, en el sentido de que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación; sin embargo, llama en especial la

atención que actualmente no existe expresamente una ley que regule la disposición del Descanso Post Natal para los padres (varones trabajadores), situación que conduce como consecuencia directa a la incertidumbre jurídica, pues no existe un medio jurídico para hacer cumplir una determinación constitucional en esta entidad. Lo anterior sin soslayar la existencia de diversas leyes en materia de género a nivel nacional y estatal, porque si bien es cierto que en algunos casos se definen conceptos relacionados con la equidad de género, cierto es también que siempre es desde la perspectiva femenina, aunado a que su ambigüedad hace difícil su aplicación en la vida práctica.

Análisis de la aplicación del principio de equidad de género en el reconocimiento de la paternidad

Poca es la bibliografía que aborda en sí a este principio, y por tanto deja entrever que se trata de una innovación jurídica que ha nacido como consecuencia de la evolución social. Justamente, dentro del contexto del derecho familiar es donde se marca la tendencia del género; esto tiene razón de ser en que a diferencia del principio de igualdad procesal, aquí importa mucho si hablamos de una mujer o de un hombre como parte dentro del proceso. Para nadie es desconocido que estas normas jurídicas surgen atinadamente debido a la relación asimétrica de poder que existe en los juicios del orden familiar entre hombres y mujeres, debido a factores como el económico, la desigualdad de oportunidades, etcétera.

No obstante lo anterior, no se debe olvidar que son normas vanguardistas establecidas para lograr la equidad de género y no normas jurídicas feministas que mediante su aplicación a favor de las mujeres en todos los casos van a conseguir su finalidad, ya que en dicho supuesto podemos llegar al otro extremo: la discriminación de género hacia los hombres por razón de sexo.

8.7. Desigualdad.

La mujer y el varón tienen igualdad de derechos ante la Ley. Los ordenamientos respectivos tutelarán la igualdad de estos derechos y sancionarán cualquier tipo de discriminación o menoscabo producido en relación al género masculino y femenino, a la edad, religión, etnia, condición social, discapacidad, y cualquiera

otra que vulnere o dañe la dignidad, la condición y los derechos humanos reconocidos por las normas internas y los tratados, acuerdos e instrumentos internacionales a los que el país se haya adherido.

...el Principio conforme al cual el hombre y la mujer acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyéndose aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones, el trato digno, las oportunidades y los beneficios del desarrollo, en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural y familiar.

Es importante hacer algunas reflexiones sobre la problemática del derecho y la paternidad desde el punto de vista masculino. Lo primero que podemos hacer notar es que, tal y como se analizó, el género es la construcción social y cultural que define los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales a hombres y mujeres, y por lo mismo se aprende, se educa y puede ser cambiado para lograr una equidad de género; en ese sentido, el derecho como instrumento de cambio social puede contribuir u obstaculizar el desarrollo de la equidad de género, donde se insertan los derechos de los hombres a vivir su paternidad de forma responsable y en igualdad de circunstancias que para las mujeres, sin ser cuestionadas socialmente sus habilidades o capacidades de padre, por el simple hecho de ser hombres.

Un ejemplo muy claro sobre la reconstrucción social de los roles que pertenecen a cada género dentro de una sociedad lo encontramos en el análisis de la legislación europea. Como hemos visto, sus normas incluyen, desde el punto de vista laboral y de seguridad social, imperativos que hacen posible la conciliación del trabajo con la vida familiar, en donde tanto para hombres como para mujeres las cargas son repartidas entre ambos padres, y esto no sólo facilita la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sino que al mismo tiempo concede a los hombres el derecho a ejercer activamente su rol de padres desde el propio nacimiento de sus hijos.

8.8. Descanso.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Ya en el siglo XIX se reconocía que trabajar demasiadas horas representaba un peligro para la salud de los trabajadores y para sus familias. Limitar las horas de trabajo y el derecho al descanso no se mencionan explícitamente en ninguno de los convenios fundamentales de derechos humanos, pero ya estaban consagrados en el primer tratado adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, que determinó jornadas de 8 horas y semanas de 48 horas en la industria.

Las aportaciones de los países latinoamericanos durante el proceso de redacción que tuvo lugar entre 1946 y 1948. A mediados de la década de 1940, casi todos los países de esta región tenían gobiernos democráticos y sus constituciones contaban con derechos sociales y económicos, incluidas disposiciones para tener vacaciones anuales y otras formas de vacaciones pagadas.

Estas Constituciones sirvieron de inspiración para la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), y sus disposiciones contaron con el beneplácito del bloque comunista. Como dijo el redactor yugoslavo Vladislav Ribnikar, “el derecho a descansar sin paga no significa nada”.

El derecho de cada persona al desarrollo personal y a la educación se encuentra vinculado a horarios laborales razonables, al tiempo libre y a las vacaciones pagadas. Esta disposición es una de las muchas en que la DUDH tiene como objetivo garantizar el desarrollo pleno de la personalidad.

La protección de la salud física y mental de los trabajadores no sólo es un acto compasivo, sino que también ayuda a garantizar una alta productividad. Por otro lado, el exceso de trabajo (demasiadas horas y sobrepasar la capacidad de uno mismo) puede ser fatal. “Cuando un padre trabaja muchas horas es alabado por

su dedicación y ambición. Pero cuando una madre se queda hasta tarde en la oficina, a veces se la acusa de ser egoísta y de descuidar a sus hijos”⁸.

8.9. Post-natal.

El postnatal parental es un permiso de doce semanas (45 días) al que tiene derecho la trabajadora asegurada en el seguro social, la cual se contabiliza a partir del alumbramiento del concebido, con beneficio de subsidio. Las trabajadoras que tienen flexibilidad en el horario laboral que cumplir, tienen derecho al permiso postnatal en los mismos términos y conforme a normativa.

8.10. Esposos.

Derechos y deberes entre los cónyuges – Esposos.

El estatus legal de un cónyuge, y los derechos y obligaciones específicos asociados a dicho estatus como la obligación de fidelidad. Habitualmente también es exigible el derecho de alimentos. Los derechos y obligaciones varían significativamente entre las jurisdicciones del mundo. Estas regulaciones suelen estar descritas en los estatutos de derecho de familia.

Sin embargo, en muchas partes del mundo, donde el matrimonio civil no está tan extendido, existe en cambio el matrimonio consuetudinario, que suele estar regulado de manera informal por la comunidad. En muchas partes del mundo, los derechos y obligaciones conyugales están relacionados con el pago del precio de la novia, la dote o la dote. Históricamente, muchas sociedades han otorgado un conjunto de derechos y obligaciones a los cónyuges masculinos que han sido muy diferentes del conjunto de derechos y obligaciones otorgados a las cónyuges femeninas. En particular, el control de los bienes conyugales, los derechos de herencia y el derecho a dictar las actividades de los hijos del matrimonio se han otorgado normalmente a los cónyuges masculinos.

Sin embargo, esta práctica se redujo en gran medida en muchos países en el siglo xx, y los estatutos más modernos tienden a definir los derechos y deberes de un cónyuge sin referencia al género. Uno de los últimos países europeos en

⁸ Michelle Obama

establecer la plena igualdad de género en el matrimonio fue Suiza. En 1985, un referéndum garantizó a las mujeres la igualdad jurídica con los hombres dentro del matrimonio. Las nuevas reformas entraron en vigor en enero de 1988. Grecia, España, y Francia. Aunque en Francia las mujeres casadas obtuvieron el derecho a trabajar sin el permiso de sus maridos en 1965, y se puso fin a la autoridad paterna del hombre sobre su familia en 1970 (antes las responsabilidades parentales pertenecían únicamente al padre, que tomaba todas las decisiones legales relativas a los hijos), no fue hasta 1985 cuando una reforma legal suprimió la estipulación de que el marido era el único que podía administrar los bienes de los hijos. En la década de 1980. Sin embargo, en varias leyes matrimoniales de todo el mundo, el marido sigue teniendo autoridad; por ejemplo, el Código Civil de Irán establece en su artículo 1105: “En las relaciones entre marido y mujer; la posición de cabeza de familia es un derecho exclusivo del marido”.

Dependiendo de la jurisdicción, la negativa o incapacidad de un cónyuge para cumplir con las obligaciones matrimoniales puede constituir una causa de divorcio, separación legal o anulación. Las dos últimas opciones son más frecuentes en los países en los que la religión dominante es el catolicismo romano, algunos de los cuales introdujeron el divorcio recientemente (es decir, Italia en 1970, Portugal en 1975, Brasil en 1977, España en 1981, Argentina en 1987, Paraguay en 1991, Colombia en 1991, Irlanda en 1996, Chile en 2004 y Malta en 2011). En los últimos años, muchos países occidentales han adoptado el divorcio sin culpa. En algunas partes del mundo, la disolución formal de un matrimonio se complica debido a los pagos y bienes que se han intercambiado entre las familias (esto es común en los casos de matrimonios arreglados). Esto suele dificultar el abandono del matrimonio, especialmente para la mujer: en algunas partes de África, una vez que se ha pagado el precio de la novia, se considera que la mujer pertenece al marido y a su familia; y si ella quiere marcharse, el marido puede exigir la devolución del precio de la novia que había pagado a la familia de la chica. La familia de la niña a menudo no puede o no quiere devolverlo.

8.11. Recuperación.

Una fuente importante de la confusión que rodea el uso del término recuperación deriva de la falta de claridad sobre las funciones respectivas de los profesionales de la atención a la salud y de las personas con problemas de salud mental. La recuperación se refiere a las formas en que una persona maneja un problema de salud mental tratando de restaurar o desarrollar un sentido significativo de pertenencia y un sentido positivo de identidad independiente de este problema. La recuperación es un proceso de cambio mediante el cual los individuos mejoran su salud y bienestar, conducen sus vidas de forma autónoma y se esfuerzan por alcanzar su máximo potencial. La atención orientada a la recuperación es lo que los profesionales del tratamiento y rehabilitación en salud mental ofrecen para apoyar los esfuerzos de recuperación de la persona a largo plazo.

A nivel del individuo, la recuperación personal parece involucrar cinco procesos centrales: 1) conectarse con otros; 2) tener un sentido de esperanza y optimismo sobre el futuro; 3) tener un sentido positivo de la identidad; 4) otorgar un sentido o significado a la propia vida; y 5) estar empoderado para cuidar y decidir por sí mismo. Es a través de la conexión con el apoyo y el cuidado de los demás que las personas son capaces de desarrollar o mantener un sentido de esperanza y optimismo en la enfermedad mental. Con estos fundamentos, es posible desarrollar un sentido positivo de la identidad, otorgar un sentido a la propia vida y convertirse en un ciudadano empoderado capaz de ejercitar el cuidado de sí mismo y actuar por cuenta propia⁹.

De acuerdo con estos procesos, la recuperación puede promoverse a nivel individual a través de: 1) fomentar las relaciones que dan un sentido de pertenencia y autoestima; 2) transmitir esperanza y ofrecer modelos de recuperación mediante el contacto con otros que están viviendo con sentido sus vidas; 3) centrarse en las fortalezas (en contraposición a los déficits) y en los esfuerzos de la persona para desarrollar y mantener un sentido positivo de la propia identidad; 4) apoyar a la persona en la realización de actividades de las que pueda derivar sentido y propósito; y 5) educar y empoderar a la gente para

⁹ REYES ORTIZ Juan Carlos. Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento, Latinas Editores Oruro-Bolivia, 1996.

que asuma el cuidado de sí misma y reivindique sus derechos de ciudadanía e inclusión social¹⁰.

8.12. Asegurados.

Un asegurado es el nombre con el que se denomina a aquellas personas físicas o jurídicas que ejercen como titulares en contratos o pólizas de seguros. A través de esta protección se despreocupan de los posibles perjuicios contra sus bienes o incluso su integridad a cambio de una cuota o prima a una compañía de seguros.

Características del asegurado - En ese sentido, existen ocasiones en las que la persona que contrae el seguro (al que se llama también tomador) es una persona diferente al propio asegurado. Por ejemplo si un padre contrata un seguro de automóvil para su hijo, el primero será el tomador y el segundo el asegurado al ser quien soporta el riesgo en caso de accidente o daño contra el coche.

Existen casos en los que es estrictamente necesario que el asegurado sea una persona física, como en aquellos seguros que cubren riesgos personales; es decir, seguros por accidente o de vida. Ya en el resto de modalidades, primordialmente relacionados con contratos de responsabilidad o de patrimonio, sí que es posible que el asegurado tenga la fórmula legal de persona jurídica.

8.13. Advenimiento.

El primer paso que vamos a dar es determinar el origen etimológico del término advenimiento. En este caso, podríamos exponer que procede del latín, como lo demuestra el hecho de que se encuentra conformado por las siguientes partes:

- ✓ El prefijo “ad-“, que es equivalente a “hacia”.
- ✓ El verbo “venire”, que puede traducirse como “venir”.

¹⁰ Dirección Nacional de La Mujer y El Niño. Salud Sexual y Reproductiva, Centro de Información Para el Desarrollo

¿Cuál es el sinónimo de advenimiento?

Sustantivo masculino - Venida o llegada de algo, en especial si es un acontecimiento importante, esperado, o solemne. Sinónimos: acaecimiento, acontecimiento, evento, incidente, suceso.

9. MARCO JURÍDICO

9.1. Constitución Política del Estado.

La protección a la Familia, entre otros derechos y el de la Niñez, tienen su piedra angular en la Constitución Política del Estado, en el cual se encuentran protegidos el matrimonio, la familia y la maternidad; a partir de estos principios, el Código de las Familias amplía el precepto constitucional, porque dichas normas antes de la promulgación de este Código, ya establecían la protección de la familia. Esa protección se opera porque las constituciones modernas encierran un verdadero resumen, podríamos decir que se trata de un cuadro sintético de las instituciones jurídicas de cada pueblo, tanto en cuanto afecta al Derecho Público en cuanto concierne al Derecho Privado.

Esta forma de encarar la organización constitucional de los pueblos, ofrece la ventaja de asignarles una estructura definida de acuerdo al momento social, político y económico que atraviesa cada sociedad. En cuanto se refiere específicamente a la niñez existe el Código del Menor promulgado mediante Ley 1403 de 18 de diciembre de 1992, como un instrumento exclusivo de protección a los infantes, pero lo fundamental de este cuerpo legal, es que el Derecho de Menores, es un nuevo derecho y se destaca por su carácter tutelar y protector, aspectos que orientan todas sus disposiciones a la esencia de esta rama del Derecho. Con este objetivo se ha creado el Organismo llamado Unidad de Servicio Social, para los efectos de dicho Código. Sin embargo de todo, esa protección no es notoria, porque no pasa de ser una planta burocrática, que si bien atiende algunos casos en favor de los menores, la mujer y la familia, en cambio sus determinaciones no tienen efecto alguno.

La protección de la mujer embarazada en su relación laboral, esta amparada por disposiciones concretas expresadas en la Ley General del Trabajo y su

Reglamento que garantiza la inamovilidad funcionaria de la mujer gestante hasta un año después de haber dado a luz, expresada en la Ley No. 975 y en el Decreto Ley 13214, asimismo le otorga subsidios y asignaciones familiares pre y post natal a la mujer embarazada; para dar cumplimiento a las previsiones contenidas en el Art. 25 del Decreto Supremo 21637 del 25 de junio de 1987 y el Art. 2 del Decreto Supremo 23410 de 16 de febrero de 1993, el Instituto Boliviano de Seguridad Social emite la consiguiente Reglamentación para su observancia por parte de los empleadores y empleados de las entidades públicas y privadas del país y asegurados y beneficiarios del Sistema de Seguridad Social, aclarando que todos los subsidios son cubiertos en especie y no así en dinero, asimismo las asignaciones familiares se entregan en forma personal a la esposa del trabajador, y los subsidios de lactancia no se interrumpen ni siquiera por muerte del trabajador o de la madre, cualquier contravención a estas disposiciones legales son sancionables al empleador.

9.2. Código de Seguridad Social.

El Código de Salud en el acápite de su Reglamentación incluye la salud familiar y tiene Disposiciones generales respecto a la familia, la maternidad, la niñez y la Adolescencia, partiendo desde un punto de vista médico familiar.

El Código de Seguridad Social, en su Art. 23 y siguientes, tiene disposiciones específicas respecto a la maternidad en estricta concordancia con otras leyes conexas analizadas ut supra, lo que hace que el universo jurídico respecto a la maternidad segura se encuentre complementado con todas estas leyes y reglamentos.

Es necesario aclarar que toda esta legislación contiene normas de orden público y que en ningún caso pueden los particulares obviar su observancia, bajo apercibimiento de hacerse pasibles a las sanciones que cada Derecho les pueda aplicar. Mediante Decreto Supremo No.24303, a partir del 1ro. De enero de 1997 el Seguro Nacional de Maternidad y Niñez fue modificado, con el propósito de otorgar a la mujer embarazada y al neonato toda la protección estatal, bajo el principio jurídico “Al concebido se lo tiene por nacido para todo lo que le sea

favorable”, un axioma jurídico que data desde la antigua Roma; este seguro tiende a cubrir todo el período de gestación, con consultas pre y post natales, por lo que a partir de la promulgación del mencionado Decreto Supremo las estadísticas han demostrado que frente a 77 niños menores de cinco años que mueren cada día, existen 169 que también llegan al mundo con la posibilidad de pasar la barrera invisible de los cinco años.

A través de la Ley No. 1551 de 20 de abril de 1994 denominada de Participación Popular los servicios y programas en favor del binomio madre-niño han sido pasados a las Prefecturas Departamentales y a los Gobiernos Municipales, en tal virtud, se ha concebido un programa denominado Plan Estratégico de Salud (P.E.S.), que ha modificado parcialmente el Plan Vida, en el cual se propone dotar a todas las mujeres embarazadas de bajos recursos de alimentos nutritivos, tales como leche, minerales y otros productos que tiendan a mejorar su alimentación durante el embarazo, extendiéndose esta cobertura durante el período de lactancia, este programa además incluye orientación materna y debe ser aplicado en todo el territorio de la República, la aplicación y seguimiento están a cargo de los Departamentos de salud; encontramos también disposiciones expresas en la Ley General del Trabajo, en cuanto se refiere a las esposas o convivientes del trabajador, y obviamente a las trabajadoras. También se encuentra vigente el Plan Nacional de Alimentación y Nutrición que es un conjunto de estrategias tendientes a lograr la seguridad alimentaria en hogares de mayor riesgo, brindar protección en salud y nutrición a los grupos más vulnerables, proteger los derechos del consumidor y, mejorar la calidad de la alimentación; focaliza sus acciones según criterios de pobreza y vulnerabilidad biológica y se define como un conjunto de acciones de la comunidad y del Estado con el propósito de mejorar la alimentación, nutrición y la salud de la población.

9.3. Decreto Supremo Reglamentario del Código de Seguridad Social.

Existen normas que aseguren la atención del parto y los cuidados pre y post natales?, si existen, de que carácter son los servicios (públicos, garantizados a todos los segmentos de la población, se encuentran incorporados a algún

programa o fondos de solidaridad? Es su contenido general (declarativo) específico?¹¹.

¿Qué tipo de beneficios existen: atención de urgencia, atención, medicamentos?

¿Qué mecanismos se establecen para su financiamiento?

¿En el caso de seguros privados, cual es el ámbito de la cobertura?

¿Cómo lo cubre la seguridad social?

El Código de Seguridad Social promulgado mediante Ley de 14 de diciembre de 1956, en el Título II, Sección B, Art. 23 y siguientes, así como los Arts. 64 y 65, concordantes con los Arts. 3, 4 y 6 del mismo cuerpo legal, estableciéndose el derecho que tiene la esposa del Asegurado a la Necesaria asistencia durante los períodos de gestación, parto y puerperio, así como la atención médica quirúrgica, hospitalaria y al suministro de los medicamentos necesarios, proporcionándose esta asistencia sanitaria hasta seis semanas después del parto, todo este campo de aplicación está reservado a las trabajadoras aseguradas o esposas de los trabajadores asegurados en el sector público.

Para aquellas embarazadas que no estén aseguradas dentro de los sectores público o privado, se ha promulgado el D.S. 24303 que es el Seguro Nacional de Maternidad y Niñez, el cual en su Art. 2do. Establece el campo de aplicación de este ordenamiento jurídico y cubre a las mujeres gestantes con toda la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, análisis básicos de laboratorio, y atención hospitalaria durante el embarazo, parto, puerperio y emergencias obstétricas, así como a los recién nacidos y hasta los cinco años, en casos de enfermedades diarreicas y enfermedades respiratorias agudas; el financiamiento de todo este programa está a cargo del Estado y los precios que tienen que cancelar las mujeres embarazadas son simplemente de carácter simbólico.

En cuanto se refiere a los seguros privados, estos tienen diferentes planes en la cobertura del embarazo, que van desde el parto simple, la cesárea y otras

¹¹ SAAVEDRA DE BLOMBERK Sussy. Código de Seguridad Social, Compilación y Legislación Concordada de la Seguridad Social Boliviana

emergencias obstétricas y los costos son cubiertos por los asegurados en su conjunto, disminuyendo de alguna manera los gastos frente a una atención de tipo particular, quitando de entre los principios protegidos por la Constitución Política del Estado Plurinacional, como el de solidaridad.

El Ministerio de Salud y Previsión Social (MS y PS) tiene un sistema denominado SNIS, que es el Sistema Nacional de Información de Salud, por el cual todos los centros de salud que atienden partos deben elevar un reporte mensual de los nacimientos y causas de muerte, tanto materna como infantil, pero solo se registran los datos del centro de salud, vale decir que si la madre o el menor fallecen en domicilio particular, estos datos ya no son consignados en el reporte, y solamente se procede a la inscripción de la defunción en el Registro Civil y no así en el SNIS.

Con el propósito de contrarrestar las causas de estos fallecimientos, y tener datos confiables, como se ha analizado en otro punto del presente trabajo, el Plan Estratégico de Salud ha incluido la modalidad de médicos familiares, sin embargo esta parte del plan todavía no se encuentra implementada por falta de presupuesto, debido justamente a que se tendrían que crear ítems para estos profesionales; en síntesis a la fecha no es posible tener datos ni siquiera aproximados de las causas de muerte, sino simplemente curvas extraídas de los datos que brindan los centro de salud, que de alguna manera proporcionan una idea de las causas de mortalidad. Con estos parámetros se ha podido establecer que la tercera causa de muerte de las mujeres es ocasionada por los abortos mal practicados, y ante las complicaciones posteriores, las mujeres recién acuden a los Centros de Salud, Donde pocas veces pueden ser salvadas.

9.4. Ley General del Trabajo.

Existen normas que promuevan la lactancia materna y que permiten su ejercicio, como en el caso de espacios para lactar en lugares de trabajo, horas de descanso, licencias adecuadas de maternidad?

Específicamente la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario en el Art. 55 prescribe que el empleador está obligado a ampliar el plazo de descanso post-partum en caso de sobrevenir alguna complicación obstétrica, y la mujer continúa percibiendo el 100% de su salario, asimismo el Art 61 de la Ley General del Trabajo indica que la embarazada tiene un período de descanso de 45 días antes y 45 días después del parto, asimismo su jornada de trabajo se reduce en una hora, vale decir a seis horas de trabajo diarias, otorgándole una hora de licencia para lactancia.

Los Arts. 62 y 63 de la mencionada Ley y los Arts. 56 al 58 del Decreto Reglamentario instruyen a las empresas que tengan más de 50 trabajadoras, la obligación de construir a su costo salas cunas, en las cuales las mujeres puedan dar de lactar a sus niños, asignando además personal calificado que este a cargo y atención de los niños. Empero estas disposiciones no se cumplen a cabalidad.

La Dirección Nacional de la Mujer y el Niño, ha publicado junto con el UNICEF el manual de Nutrición, salud y Estimulación Temprana para el Niño(a) Menor de 2 años, el cual se ha diseñado para apoyar al personal de salud en su trabajo, complementando sus conocimientos y experiencias sobre lactancia materna, la alimentación complementaria y la estimulación temprana de los niños menores de dos años.

Cuál es el contenido de la legislación laboral en relación con la maternidad y/o paternidad, conservación del empleo, requisito de esterilización, protección contra riesgos laborales durante el embarazo?

La Ley General del Trabajo, promulgada por Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 y elevado a Ley en 8 de diciembre de 1942, así como su Decreto Reglamentario No. 244 de 23 de agosto de 1943, protegen a la mujer embarazada y al menor trabajador, en cuanto se refiere específicamente a la jornada de trabajo el D.S. 10859 de 7 de mayo de 1973 en su Art. 80, establece una jornada máxima de trabajo de 7 horas diarias de lunes a viernes y de 5 horas los sábados, es decir cuarenta horas a la semana. El Art 55 del D.R. dice: El patrono está obligado a ampliar el plazo de descanso post-partum en caso de

sobrevenir alguna enfermedad producida por el alumbramiento, previa presentación de un certificado médico.... La mujer trabajadora percibe un subsidio por incapacidad temporal por día equivalente al 90% de un salario mensual.

La Ley No. 975 de 2 de marzo Decreto Ley 13214 de 24 de diciembre de 1975, en su Art. 1 establece la inamovilidad funcionaria de la mujer embarazada hasta un año después del alumbramiento, tanto en entidades públicas como privadas. El Art. 27 del mismo cuerpo legal prescribe que los médicos tratantes podrán expedir certificados pre natal y post natal ampliando hasta 45 días como máximo.

El Art. 31 otorga a la mujer asegurada el derecho durante el embarazo y el puerperio al subsidio de maternidad por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores a él. Siempre que en estos períodos no ejecute trabajo remunerado. Este subsidio se pagará a la asegurada que tenga un mínimo de cuatro aportaciones mensuales dentro de los doce meses anteriores a la fecha en que se cancela el subsidio pre natal. El Art 37 del Código de Seguridad Social dispone que la asegurada tiene derecho a un subsidio de maternidad siempre y cuando cumpla con las cotizaciones. El seguro de maternidad establece que, tiene derecho a atención médica, la asegurada y la esposa o conviviente del asegurado y se requiere el depósito de cuatro cotizaciones mensuales anteriores a la fecha del parte de baja por natalidad.

Para dar cumplimiento a las previsiones contenidas en el Art. 25 del D.S. 21637 del 25 de junio de 1987 y el Art. 2 del D.S 23410 de 16 de febrero de 1993, el Instituto Boliviano de Seguridad Social emite la siguiente reglamentación para su observancia por parte de los empleadores y empleados de la entidades públicas y privadas del país y asegurados y beneficiarios del Sistema Boliviano de Seguridad Social.

9.5. Código del Niño, Niña y Adolescente.

Se ha tratado de llegar a comprender la importancia de los niños y/o niñas que son recién nacidos en el valor de su formación como personas en los primeros

días de su acaecimiento ya sea reconocidos sus derechos aun antes de nacer con su concepción y de en mas se debe reconocer el derecho de ese nacido en su desarrollo con la asistencia de una figura paterna y mejor de su progenitor.

Todos esos derecho de los cuales debe gozar el nacido son contemplados en todo lo que es el Código del Niño, Niña y Adolescente y para su pleno cumplimiento pues se ve la necesidad del reconocimiento del Descanso Post Natal a los trabajadores esposos asegurados en un ente gestor de salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar.

Se cuenta con disposiciones para implementar programas de reducción de la mortalidad materna? Si es así, que aspectos cubren (promoción de la salud, prevención, atención, investigación)?

En la anterior gestión de gobierno, se concibió el denominado Plan Vida, que es el plan nacional para la reducción acelerada de la mortalidad materna, perinatal y del niño, actualmente modificado en forma parcial por el plan Estratégico de Salud (P.E.S.). De todas las tragedias de la vida, la muerte de una madre y/o de un niño probablemente son las más tremendas y dramáticas, porque quitan la presencia de un ser sobre el que gira la estabilidad familiar y corta la esperanza que todo niño trae. La mortalidad materna e infantil debe ser vista, pues, en el contexto de su realidad dolorosa, profundamente humana y no tan solo en términos de cifras frías e indiferentes. Cuando así lo hacemos existe una urgencia de resolverla, de combatirla, de minimizarla, de luchar por la vida.

El Plan Vida precisamente apuntó a esto y todos los que trabajan en su aplicación están luchando por la familia en su conjunto y especialmente por la VIDA, cuyos resultados no solo se miden en cifras, sino en rostros de niños y madres sonrientes que con seguridad se arrebatarán a la muerte y a las enfermedades.

De esta manera los propósitos y metas del Plan Vida y del Plan Estratégico de Salud que pretenden reducir la mortalidad materna, del menor de un año y del

menor de cinco años en un 50%, en el plazo previsto de 4 años, a partir de 1994, planteándose el establecimiento de sistemas locales de cuidado materno y del menor de cinco años, permitiendo elaborar planes estratégicos a dichos establecimientos con la participación más amplia de los diversos actores sociales, que permita alcanzar las metas propuestas.

Para plasmar estos objetivos, en 1995 mediante Ley 1551 de 20 de abril de 1994 se promulgó la Ley denominada de Participación Popular, que otorga a cada municipio un presupuesto para cubrir sus necesidades, esta ley será analizada específicamente en el contexto que le corresponde, empero a partir de su promulgación, se ha podido percibir que cada municipio del país ha destinado una parte de sus recursos a la implementación de estos planes, capacitando técnica y operativamente al personal de salud de cada municipio o comunidad dedicado a la atención materno infantil y del menor de cinco años, para incrementar la oferta de servicios de salud y nutrición de calidad.

9.6. Decreto Supremo N° 1212.

En el sector privado: por el nacimiento de un hijo (a), la normativa ha previsto conforme el Decreto Supremo N° 1212 de 1 de mayo de 2012, que el empleador otorgará una Licencia por Paternidad de tres (3) días laborales, a partir del alumbramiento del cónyuge o conviviente del trabajador del sector privado, con el goce del cien por ciento (100%) de su total ganado.

Para ser beneficiado con la Licencia por Paternidad, el trabajador deberá presentar a la empleadora o empleador el Certificado que acredite el alumbramiento, emitido por el Ente Gestor de Salud correspondiente, caso contrario no podrá acceder a este beneficio.

En caso la enfermedad de un hijo, la normativa ha previsto conforme el Decreto Supremo N° 1455, basado en la Constitución Política del Estado (CPE) y el Código Niña, Niño y Adolescente, que se “otorgará Licencia Especial de hasta tres (3) días hábiles, con goce del cien por ciento (100%) de remuneración, a las trabajadoras y trabajadores del sector privado, que sean madres, padres, tutores

y responsables, de menores de doce (12) años que hayan sufrido accidente grave o enfermedad grave, con la obligación de presentar el documento que certifique la baja médica de la niña o del niño.

En el sector público: La Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999 “Estatuto del Funcionario Público” define que los servidores públicos tendrán derecho al goce y uso de licencias, con derecho a percibir el 100% de sus remuneraciones y sin cargo a vacaciones, en los siguientes casos:

Asistencia a becas y cursos de capacitación, conforme al reglamento de cada Sistema de Organización Administrativa.

- ✓ Por matrimonio: 3 días hábiles, previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el Oficial de Registro Civil.
- ✓ Por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos: 3 días hábiles, debiendo el servidor público presentar la documentación pertinente dentro de los siguientes cinco días hábiles de ocurrido el suceso.
- ✓ Por nacimiento de hijos, gozará de 3 días hábiles de Licencia por Paternidad con la obligación de presentar el certificado correspondiente.

La normativa laboral aplicable al sector privado no ha contemplado alguna situación particular al establecer las licencias especiales remuneradas a las que el trabajador tendría derecho cuando ocurren ciertos acontecimientos a los que hemos hecho referencia o se contemplan circunstancias especiales para conceder la licencia (matrimonio del trabajador, fallecimiento de personas que integran la familia del trabajador, exámenes que éste deba rendir en la enseñanza media o universitaria) por ello, los reglamentos internos deben cubrir esta falencia, o circulares que la parte administrativa establezca. Pero siempre

bajo el principio constitucional de in dubio pro operario, el ejemplo de la normativa aplicable al sector público puede servir de parámetro en lo que no esté reglado¹².

CAPITULO II PARTE PRONOSTICA

10. MARCO TEÓRICO

10.1. Perspectiva Social – Familiar.

La vida familiar y laboral.

El nacimiento de un nuevo hijo siempre será un acontecimiento que marca la vida de cualquier ser humano y no sólo por los cambios físicos o emocionales que experimenta tanto la madre como el padre, sino también porque la llegada de un bebé trae consigo un sin número de cambios en las rutinas de vida, además de nuevas responsabilidades económicas, y todo aquello que implica atender las necesidades de un recién nacido¹³. Estos cambios generan un desequilibrio en aspectos importantes de la vida del hombre, como lo son la vida familiar y profesional, por lo cual es necesario conciliarlos.

Por consiguiente, conciliar la vida familiar y laboral no es una tarea sencilla pues implica primero un proceso intensivo de cambio en la sociedad, en el cual se incrementa la participación de las mujeres en el mercado laboral y la corresponsabilidad de los varones en las actividades familiares.

Así mismo, según lo señalado por Zuazo (2013), concluye que: Es necesario erradicar las ideas sobre la función que el hombre cumplía tradicionalmente en el hogar, brindando mayor apertura para que el varón que se convierte en padre pueda cumplir con sus actividades laborales; pero a la vez tenga mayor participación en las actividades dentro del hogar, tal como lo hacen muchas madres que tienen responsabilidades laborales, pero sin descuidar sus responsabilidades en el hogar, siguen llevando a sus hijos a citas

¹²[https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1459/SMI_ley_bolivia%2520\(1\).pdf&ved=2ahUKewjXrqT9h6b7AhUAHLkGHbXXAIEQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw0oEMiDy-FQV2VubDpIX8vO](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1459/SMI_ley_bolivia%2520(1).pdf&ved=2ahUKewjXrqT9h6b7AhUAHLkGHbXXAIEQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw0oEMiDy-FQV2VubDpIX8vO)

¹³ En opinión de Cuervo (2010).

médicas, asisten a reuniones escolares y velan por el correcto funcionamiento del hogar. Bajo este orden de ideas el hombre perfectamente podría asumir mayores responsabilidades dentro del hogar sin descuidar sus responsabilidades en el trabajo.

De esta manera, se puede concluir que, para lograr conciliar la vida laboral y familiar, se requiere la participación activa del padre, dejando atrás el paradigma de padre tutor del hogar, cuya función principal se limita solo al aporte financiero. Se necesita reformular la división de roles entre hombres y mujeres para garantizar la participación igualitaria y promover en el padre una mayor intervención en la educación, atención, cuidado y apego hacia los hijos, pues recordemos que estas responsabilidades deben ser asumidos por ambos padres.

En consecuencia, la licencia por paternidad se ha convertido en una herramienta necesaria que contribuye en la armonización de la vida familiar y laboral, promoviendo de manera eficaz la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y del hogar, además de generar sensibilidad social sobre los nuevos roles que cumple el padre.

10.2. Perspectiva Política.

La licencia por paternidad y las implicancias socio laborales.

Tiene como objetivo la protección y reconocimiento de los derechos que posee el padre trabajador. Sin embargo, ante estas situaciones de licencias aún existen creencias de que otorgar permisos por paternidad podría perjudicar el desempeño laboral de la empresa por la falta de asistencia al trabajo, pero en la realidad esto no sucede, ya que existen estudios que prueban que cuando el padre regresa de un periodo de licencia su producción mejora y aumenta su compromiso con la entidad que le otorgó dicha licencia, esto también queda demostrado al ver que cada vez más empresas privadas se suman para otorgar periodos de licencia más extensos tal como ya sucede en diferentes países alrededor del mundo.

En ese sentido, las instituciones públicas y privadas cada vez muestran mayor compromiso para promover la consolidación de la familia, muestra de ello es la protección que se le brinda al trabajador o trabajadora que va ser padre, durante y después del embarazo, buscando siempre la protección del menor.

Hoy en día un gran número de empresas privadas han optado por incrementar las licencia de paternidad en algunos países donde operan, tal es el caso de El Banco Galicia de Argentina, el cual otorga 30 días de licencia, muy por encima del periodo que otorga la ley de ese país, también tenemos a P&G, que otorga 10 días de permiso remunerado, los Laboratorios GSK, ofrecen un permiso de 15 días, también tenemos al laboratorio farmacéutico Sanofi, la empresa de cosméticos Natura, la cual concede una licencia de 40 días a sus colaboradores, Johnson y Johnson otorga 8 semanas de licencia extendida, se suman a esta iniciativa otras empresas como la agencia de viajes Despegar, la compañía Avon, entre otras. Todas estas empresas otorgan licencias muy por encima de lo que señala la norma del país en el que operan.

Del mismo modo Pacheco (2017), manifiesta que:

El permiso por paternidad que otorgan estas empresas permite a los padres compartir mayor tiempo con sus hijos, generando mayor apego entre padre e hijo, además de apoyar activamente en las tareas del hogar. Esta iniciativa ha surgido como reacción al escaso periodo de permiso de paternidad que otorgan las legislaciones de los diferentes países latinoamericanos.

Así mismo, estudios realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo señalan que la participación del padre causa un impacto positivo en el desarrollo del niño, pero además genera un mayor compromiso y productividad de los empleados que son beneficiados con esta licencia.

Según el Informe Ranking PAR 2019, muchas organizaciones públicas y privadas se encuentran comprometidas con la equidad de género y que desde su sector

están promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres a través de diversas estrategias.

En cuanto al sector privado, Aequales (2019), afirma que:

En el Perú son alrededor de 65 empresas las que ya aplican la licencia de paternidad extendida, según este informe en las empresas donde se favorece a los padres con licencia extendida se observa un mayor porcentaje de mujeres en puestos de gerencia.

De lo antes señalado se desprende que incrementar el periodo de licencia trae consigo múltiples beneficios, no sólo beneficios en favor de la relación padre e hijo, sino que también beneficia el desarrollo profesional de la mujer al reducirse la carga de las labores del hogar, gracias a la corresponsabilidad, también mejora la productividad de la empresa al tener colaboradores más comprometidos con los objetivos de la compañía, al ver que se valora y reconoce su labor con otorgamiento de beneficios.

10.2.1. Nivel Internacional.

En el ámbito internacional la legislación argentina, que es una de las más importantes del continente sudamericano, muestra que la licencia por paternidad varía según la región y la provincia. Existiendo una diferencia marcada entre el periodo de licencia que recibe un padre que trabaja en el sector privado y un padre que labora en el sector público (El País, 2018).

En algunas ciudades argentinas el padre trabajador puede llegar a recibir tan solo 2 días de licencia por paternidad, mientras que en otras ciudades el periodo de licencia oscila entre 3 y 45 días, siendo los trabajadores del sector público los más beneficiados con el mayor número de días de licencia. (El Clarín, 2019, p.47). Cabe mencionar que en este país han sido las mujeres quienes han iniciado la lucha por la defensa de los derechos del padre trabajador y en la actualidad existen más de 60 proyectos de ley que buscan incrementar el periodo de licencia por paternidad con el objetivo de contribuir a la igualdad de derechos.

La Organización Internacional del Trabajo (2014) señala que en los últimos años la visión de la licencia de paternidad ha evolucionado especialmente en Europa Oriental y Asia Central, ya que en la actualidad la licencia que se otorga al padre rige en 78 países y existe una marcada tendencia a incrementar la participación del padre en el nacimiento de su hijo. De lo cual se puede concluir que últimamente la licencia por paternidad ha tenido una evolución muy favorable alrededor del mundo, ya que cada día se toma más en cuenta la inclusión del padre dentro de los primeros meses de vida del niño, de esta manera se genera un vínculo más directo con la madre y con el menor. Tal es así que las investigaciones realizadas muestran que existe una relación directa entre la licencia del padre y el incremento de su participación en las responsabilidades del hogar ya que aquellos padres que se benefician de esta licencia tienen mayores probabilidades de interactuar con sus hijos lo cual genera mejoras en las relaciones familiares.

De manera similar la limitada participación del padre en el cuidado de los hijos, refuerza los roles tradicionales del hombre y la mujer, ya que se tiene la concepción tradicional de que únicamente la madre es la responsable de atender a los hijos y desarrollar labores domésticas. En ese sentido el autor destaca que es importante promover el otorgamiento de licencia paterna, pues con esto se rompe las concepciones tradicionales que se tiene sobre el cuidado de los hijos, reconociendo no sólo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres sino especialmente reconociendo el derecho y el deber que tiene el padre de participar activamente en el cuidado del recién nacido¹⁴.

Según la Secretaría de Trabajo y Previsión Laboral (2017), determina que la legislación mexicana específicamente la Ley Federal del trabajo en su artículo 132, concede al padre trabajador un permiso por paternidad de 5 días, sin embargo, existen algunas disposiciones estatales que brindan mayores periodos de licencia a los padres, pero únicamente para aquellos que laboran para el estado, llegando a obtener hasta 30 días. Según la Organización para la

¹⁴ Lúpica (2014)

Cooperación Internacional y el Desarrollo Económico (OCDE) a la cual también pertenece México, el periodo de licencia debería tener una duración alrededor de 8 semanas. Según lo antes mencionado, en México, se ha promovido brindar un mayor periodo de licencias a los hombres que van a ser padres, y que esta licencia constara de 30 días en promedio, gracias a los cuales se brindara un mejor resguardo y protección de la integridad del menor y de la familia.

Por otro lado, en Colombia la ley 755 de 2002, otorga al padre 8 días hábiles por concepto de licencia por paternidad remunerada, que en opinión de Ferrer (2018) señala que al ser una licencia tan breve se afecta los principios de igualdad, la unidad familiar y el interés superior del menor, pues se debe recordar que la paternidad es un derecho fundamental direccionado a garantizar el interés superior del niño como factor principal. De acuerdo a lo antes señalado, se identifica que el gobierno colombiano tiene pendiente en su agenda la ampliación de la licencia por paternidad para ser consecuente con los compromisos que ha adquirido en los marcos internacionales.

Asimismo, tenemos que, en Finlandia, considerado como uno de los países que muestra mayor compromiso e innovación normativa, se han igualado los periodos de licencia del padre con el que recibe la madre, otorgando en ambos casos casi siete meses de permiso laboral pagado. En ese sentido la ministra de Asuntos Sociales y de Salud de este país considera que esta reforma innovadora es una manera en que el gobierno se preocupa y actúa en beneficio de los niños y del fortalecimiento de las familias, pero también reconoce que es necesario que las empresas apoyen para el logro de estos objetivos. BBC News Mundo (2020).

Al respecto conviene decir que en Finlandia se ha generado esta reforma en función al permiso laboral del padre, como consecuencia de haber comprendido la importancia del rol del padre en la vida del menor, beneficiando directamente a los niños y al fortalecimiento familiar.

En opinión de Batthayany, (2017) precisa que el cuidar a los niños y niñas, es un tema de organización familiar, que ayudará a mejorar el ámbito laboral y familiar.

Dentro de la legislación uruguaya se regula la legislación laboral, sin embargo, tiene muchos vacíos con respecto a la producción laboral que afecta el desarrollo y crecimiento de los niños y las niñas. Lo señalado por el autor parece confirmar que, para proceder a tener una mejor organización familiar, se tiene que velar por el integro crecimiento del menor, para lo cual ambos padres deben proteger al menor, antes, durante y después del parto, principalmente para generar un mejor vínculo familiar.

Licencia por paternidad en el derecho comparado

Debemos señalar que según Webster (2016) en los últimos años ha habido grandes progresos en relación a la ampliación de los permisos por paternidad alrededor del mundo. A continuación, se hará un breve recorrido por los diferentes países que ya otorgan licencia por paternidad.

BRASIL

En el 2016 Brasil aprobó la Ley 13.257, Ley de Primera Infancia, cuya finalidad es asegurar aspectos importantes de la primera infancia entre ellos la relación del menor con la familia y la comunidad, esta ley incluye mejorar las condiciones de los permisos laborales tales como licencia por maternidad y paternidad y todo aquello que permita el desarrollo integral del niño, consolidando los vínculos familiares entre padre e hijos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015) Esto representa a todas luces una ventaja considerable a favor del país vecino, ya que prioriza la niñez dentro de sus políticas públicas.

Fue en el gobierno de la presidenta Dilma Rousseff, que se promulgó la ley que amplía el permiso de paternidad remunerada de 5 a veinte 20 días, beneficiando a todos los trabajadores del sector público. En cuanto al sector privado, este beneficio aplica sólo para empleados que laboran en empresas inscritas en el programa gubernamental denominado “Empresa Ciudadana”, este programa otorga beneficios tributarios a las empresas que brindan licencia por paternidad a sus trabajadores.

De manera similar Aguayo et al. (2017), menciona que:

Con este programa se busca que las empresas privadas aporten más allá de sus obligaciones laborales y colaboren en el desarrollo de las políticas sociales para el fortalecimiento de las familias, lo cual implica que los empleados del sector privado para ser beneficiados con la licencia de 20 días deben participar de un programa de entrenamiento para padres. Esta misma ley también otorga al padre dos días libres para acompañar a su pareja a citas médicas prenatales.

PARAGUAY

Conforme a lo mencionado por De Las Casas (2015), se analiza que:

La Ley 5508, Ley de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna (2015), contempla también los derechos del padre trabajador en el artículo 13, señalando que los trabajadores que laboran en entidades públicas y privadas tienen derecho a dos semanas, de licencia por paternidad con salario íntegro, el cual es cubierto por el empleador.

En este sentido, la regulación de esta ley busca la protección social y el cuidado infantil para promover el desarrollo de los niños durante la primera infancia, ya que estos años son cruciales en el desarrollo de los seres humanos tanto en el aspecto físico y emocional.

En el Perú

El 20 de septiembre de 2009, el Estado peruano adoptó la Ley 29409, Ley de Licencia de paternidad, enmendada por la Ley N° 30807, que extiende la licencia de paternidad de cuatro a diez días calendario;

La licencia por paternidad es un derecho del padre cuyo objetivo es promover las responsabilidades familiares entre ambos padres, lo que en opinión de Feliciano (2010) constituye un supuesto de suspensión imperfecta de labores. El objetivo de esta ley es establecer el derecho de los empleados de actividades públicas y

privadas, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan; el personal de las fuerzas armadas y la policía nacional en Perú son parte de una licencia remunerada al convertirse en padres, con la finalidad de permite que el padre participe en el nacimiento del hijo.

El permiso de paternidad es una condición legal para la ausencia del trabajo debido al alumbramiento del cónyuge o pareja del empleado. No debe otorgarse en los casos en que el empleado esté tomando vacaciones anuales o en cualquier situación que haya decidido suspender temporalmente el contrato de trabajo. Debe recordarse que la naturaleza y los objetivos del beneficio otorgado bajo la norma son inmutables y no pueden ser cambiados o reemplazados por pagos en efectivo u otros beneficios.

VENEZUELA

La Ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras LOTT (2012), en el Título VI, de la Protección Integral de la Familia, garantiza los derechos de maternidad y paternidad señalando que todos los trabajadores que se convierten en padres gozan de un permiso posnatal, cuya duración es de catorce días consecutivos, totalmente remunerados y el cual se computa a partir del primer día de vida del niño.

Cabe mencionar que según lo mencionado por Rivas y Castellanos (2017), manifiestan que:

Este derecho también se aplica para procesos de adopciones. Una particularidad de esta ley es que contempla el derecho a la inmovilidad laboral, es decir el trabajador no puede ser cambiado de lugar de trabajo desde que toma conocimiento del embarazo de su pareja hasta que su menor hijo cumpla dos años, con lo cual se garantiza la protección del vínculo familiar.

La legislación venezolana toma en cuenta aspectos importantes como por ejemplo que el sistema de Seguridad Social es quién cubre el costo de la licencia del trabajador, pero además esta ley contempla un beneficio adicional por el cual

el empleado recibirá un bono de alimentación el cual no puede ser menor al 25 % ni mayor al 50 % del valor de una unidad tributaria venezolana, el costo del otorgamiento de este bono especial debe ser cubierto por el empleador, el cual puede ser otorgado en efectivo, con tarjetas de alimentación o cupones.

Por otro lado, esta misma ley también otorga 2 días de permiso prenatal y 1 día de permiso remunerado al mes para atenciones médicas del niño, los cuales se acreditarán con certificado de atención médica.

CUBA

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF,2019); menciona que:

Cuba ha presentado notables avances en sus políticas públicas a nivel de toda Latinoamérica, ya que es el único país que contempla tres políticas sociales dirigidas a ayudar a madres y padres, estas políticas consisten en: brindar educación pública de manera gratuita para niños menores de dos años, también conocido como guardería gratuita, otra política social es la de otorgar a la madre una licencia remunerada por un mínimo de seis meses y brindar licencia de paternidad remunerada.

De esta manera, los padres cubanos gozan de hasta un año de licencia de paternidad sin perder su remuneración, todo esto como parte de la campaña denominada “Padre desde el principio” cuyo objetivo es que el padre tenga una participación activa en el cuidado y crianza de sus hijos.

ESPAÑA

Saldaña (2020), manifiesta que:

España actualmente se encuentra a la cabeza de los países europeos en materia de licencias por paternidad. España inicialmente otorgaba 2 días de licencia hasta antes del 2007, luego se amplió a cuatro semanas, posteriormente en el 2018 se incrementó a cinco semanas, para luego en el 2019 otorgarle 8

semanas, pero además se aprobó aprobarse los permisos igualitarios de manera progresiva.

Actualmente en el 2020 se incrementó a 12 semanas y en el 2021 alcanzará las 16 semanas. Este cambio en la regulación de licencias, busca dejar en claro que ambos padres tienen el deber y el derecho de cuidar a los hijos, además busca impulsar la responsabilidad compartida de los padres y la igualdad de género.

Según Meil, et al. (2020) los permisos por paternidad contribuyen a la integración del padre en el cuidado del menor y que además esta integración no solo se da en los primeros meses, sino que se extiende a lo largo de los años

FINLANDIA

Según Barria (2020), Finlandia ha incrementado el período de descanso por paternidad, a 164 días, de los cuales 69 podrán ser transferidos al otro progenitor, esta medida entrará en vigencia a partir del 2021, teniendo como objetivo promover políticas familiares.

Según Kaisa Pekonen, ministra de Asuntos Sociales y salud de Finlandia, en una entrevista brindada a la BBC, señala que esta medida tiene particularidades ya que establece parámetros de igualdad integrales entre los derechos de ambos progenitores, así tenemos que esta nueva medida contempla otorgar los mismos derechos a familias compuestas por personas del mismo sexo o familias monoparentales, en este último caso se considera otorgar al padre o madre soltera el permiso que le hubiera correspondido al otro progenitor.

Webster (2016) manifiesta que en los países europeos se otorgan periodos más amplios de licencia al padre, así encontramos que Islandia brinda al padre 120 días de permiso mientras que Suecia otorga 60 días y que en Noruega los padres pueden elegir tomar 26 semanas con sueldo íntegro o escoger 36 semanas con el 80% de su sueldo. Todo esto nos lleva a pensar que Europa nos lleva considerable ventaja en materia de licencias paterna y esto se debe a que ellos ya han comprendido la importancia que tiene el padre y lo que representa la

figura paterna dentro del hogar y su implicancia en la consolidación familiar que finalmente beneficia a la sociedad¹⁵.

10.2.2. Nivel Nacional.

Dentro de nuestra legislación nacional, se contempla la licencia por paternidad, en la cual los trabajadores del sector público y privado incluyendo a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional que se conviertan en padres, gozaran de 3 días de licencia con salario íntegro. , además se amplía el plazo de licencia que inicialmente era de 2 días. Además, se debería ampliar el periodo de licencia para casos especiales como partos prematuros, múltiples, cuando el bebé nazca con alguna enfermedad congénita, o cuando la vida de la madre está en riesgo o en caso de que ésta fallezca.

En este sentido se debe tener en consideración que lo que se protege en este caso, es el interés del niño de tener una identidad biológica, una identidad que proteja su dignidad humana, tal y como se señala en la constitución política como fin supremo del estado.

La licencia por paternidad beneficia de manera equitativa a todos los trabajadores, sin importar si pertenecen al sector público o privado, éste es un derecho irrenunciable. Además, este derecho no afecta otros derechos laborales, como gozar de vacaciones y que se adquiere con tan solo ser un trabajador que se encuentre en planilla. En las declaraciones hechas por los laboristas señalan que existe un desorden normativo y desconocimiento por parte de las empresas y trabajadores acerca de las licencias que se otorgan en nuestro país¹⁶.

Con lo antes señalado, se confirma que en nuestro país el derecho de licencia por paternidad es otorgado en forma justa, tanto a trabajadores públicos, privados y fuerzas armadas, teniendo en consideración que todos tenemos derecho a formar una familia y de gozar dignamente del derecho a la paternidad.

¹⁵ Webster, op cit.

¹⁶ Pacheco (2019)

10.3. Desigualdad entre hombre y mujer sobre el reconocimiento del descanso por paternidad.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2019), señala que: La igualdad se entiende como la equivalencia de derechos, responsabilidades, trato y reconocimiento de las personas, que debe garantizar un desarrollo igualitario en una situación o evento particular.

En conformidad con lo que menciona la CIDH, se debe ejercer un trato igualitario entre mujeres y hombres en función a su reconocimiento de licencias, principalmente laborales y que involucre la protección de algún derecho como es el principio del interés superior del niño, estos aspectos deben ser tomados en cuenta para poder reconocer que el padre también merece un periodo de licencia mayoral que recibe actualmente.

No se puede hablar de derechos humanos sin hacer acepción al termino igualdad, ya que este último es un principio básico de los derechos. Nuestra norma constitucional reconoce el derecho a la igualdad en el artículo 2, inciso segundo, donde señala que: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y no debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra índole”. Por lo que es necesario seguir promoviendo la igualdad de derechos en los diferentes ámbitos de la vida (Universidad del Pacífico, 2014).

Rawls (2000) sostiene que:

La igualdad constituye una garantía constitucional, el ordenamiento jurídico, esta perspectiva está protegida por el más alto intérprete de la Constitución, lo cual indica que la igualdad como principio es fundamental dentro del orden constitucional ya que permite una convivencia armoniosa en la sociedad.

De acuerdo a lo que menciona el autor, encontramos que, en nuestro sistema legal, la igualdad como principio, es una estructura básica que le permite al

Estado organizarse social y democráticamente y además implica el reconocimiento equitativo de los derechos de cada ciudadano.

En este mismo sentido, la Organización de las Naciones Unidas (ONU,1949) manifiesta que:

 Todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos. La igualdad entre hombre y mujer significa poseer los mismos derechos, tener las mismas responsabilidades y participar ambos en todas las esferas de la vida, es decir los dos tienen derecho a desarrollar sus competencias y capacidades en todo lugar.

Con lo antes se señalado se pretende cambiar las concepciones existentes hasta ahora, centradas principalmente en la protección de los derechos de la mujer, ya que muchas veces es considerada vulnerable y se deja de lado o desestima algunos derechos del varón.

En ese mismo sentido la autora Facio (2016) en otra de sus investigaciones señala que:

 En cuanto a la responsabilidad estatal para el logro de la igualdad, se debe señalar que no es suficiente con incluir este derecho en el ordenamiento jurídico, sino que urge que el Estado tome las medidas necesarias para prevenir y eliminar todo tipo de desigualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, lo cual implica que las mujeres puedan desarrollar las mismas labores que los hombres, y que estos a su vez puedan desarrollar actividades que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres como por ejemplo las labores domésticas y el cuidado de los hijos, eliminando de esta manera todo estereotipo social y cultural.

Por su parte Omidakhsh et al. (2020) en su investigación obtuvieron como resultado que las políticas sobre licencias de paternidad si tienen influencia en el avance de la igualdad de género ya que promueven mejores actitudes frente a la igualdad entre hombres y mujeres. No se puede negar que todo esto constituye

un gran reto para cualquier estado, pues se debe primero tener voluntad política para crear las condiciones sociales y económicas para evitar la desigualdad, pero además se debe desarrollar un trabajo articulado con todas las instituciones para erradicar toda forma de desigualdad.

En resumen, se puede afirmar que el derecho a la igualdad se encuentra ampliamente protegido por nuestro ordenamiento nacional y por los diferentes instrumentos internacionales sobre derechos humanos, como la Convención sobre la eliminación de las formas de discriminación de la Mujer (CEDAW), La Declaración Universal de los Derechos Humanos entre otros. Sin embargo, a pesar de todos estos esfuerzos, en nuestro país aún existen brechas que no han podido superarse y que requieren de un trabajo más eficiente por parte del estado y sus instituciones para hacer cumplir lo que el ordenamiento ya señala, que es el derecho a la igualdad.

10.4. Impacto Positivo en el desempeño laboral.

De acuerdo a lo señalado por Carpizo (2011), se hace mención que:

Todos los seres humanos nacemos con igualdad de derechos, los cuales son innatos, es decir los poseemos por el sólo hecho de ser personas, estos reciben el nombre de derechos humanos y al ser acogidos constitucionalmente son llamados derechos fundamentales, los cuales tienen como piedra angular a la dignidad humana, además son irrenunciables y gozan del máximo nivel de protección.

Esto comprende que el derecho de igualdad conlleva a poder limitar de manera constitucional vulneraciones de los derechos fundamentales, tal es así que, dentro de la dignidad humana, existen medios de protección y de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Según la Organización Internacional del Trabajo Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), manifiesta que: El derecho al trabajo se ha convertido en el elemento primordial para la concretización de otros derechos, asimismo permite

que el ser humano alcance una mejor calidad de vida, logre sus aspiraciones y alcance su realización personal.

En ese sentido se confirma que uno de los derechos fundamentales que Estado debe proteger, es el derecho al trabajo, ya que es uno de los derechos que se ejercen para poder mejorar las aspiraciones de vida del ser humano, así como también ejecutar una realización personal en base a los demás derechos.

En ese mismo sentido la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) en su artículo 23 confirma:

La trascendencia que tiene el derecho al trabajo y además señala que éste debe tener una remuneración equitativa y justa que brinde al trabajador y a su familia condiciones de vida conforme a la dignidad humana, y que, por lo tanto, este derecho debe ser protegido por todas las instancias.

Así también la Constitución Política de 1993 en el artículo 22, señala que "El trabajo es un deber y un derecho. El trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona" lo cual se alinea a lo antes señalado por la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

De acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional de Trabajo OIT (2016), se afirma que:

Una relación laboral es el vínculo legal mediante el cual los trabajadores prestan sus servicios de forma voluntaria a cambio de una remuneración por parte de su empleador y que además sirve para crear derechos y obligaciones los cuales se encuentran regulados en el marco normativo del derecho laboral.

De lo antes mencionado por la OIT, se determina que el vínculo existente entre empleador y trabajador es un nexo jurídico, donde se pone en juego tanto intereses públicos como privados donde el Estado directa o indirectamente

participa ya que entre sus funciones está velar por el cumplimiento de las normas que protegen el derecho al trabajo, además debe garantizar las condiciones adecuadas para proteger a los trabajadores

Según Ferro (2019), dentro de los derechos que le han sido reconocidos al trabajador encontramos que debe percibir una remuneración, ya que este elemento resulta esencial para poder hablar de una relación contractual. Cabe señalar que al hablar de remuneración nos referimos a todo aquello que recibe el trabajador como contraprestación por el servicio brindado. La remuneración es irrenunciable y goza de intangibilidad, con lo cual se garantiza que no podrá ser privada o reducida indebidamente.

De manera similar Hurtado y Dávila (2018), indica que:

Otro de los beneficios establecidos por mandato legal, es la asignación familiar, que se otorga al trabajador que tenga hijos menores de edad, además tiene derecho a gratificaciones, bonificaciones extraordinarias y compensación por tiempo de servicios, también tiene derecho a un seguro de vida ley y además tienen participación en el reparto de utilidades. Otro derecho importante que tienen los trabajadores es el gozar de vacaciones y licencias entre ellas la licencia por maternidad y paternidad.

Esto comprueba que los derechos que tienen los trabajadores establecidos en la norma, también abarcan aspectos sociales, los cuales cumplen un reparto de licencia frente a la adquisición de derecho de paternidad y maternidad respectivamente.

10.5. Mejor calidad de vida del trabajador.

Hoy en día un gran número de empresas privadas han optado por incrementar las licencia de paternidad en algunos países donde operan, tal es el caso de El Banco Galicia de Argentina, el cual otorga 30 días de licencia, muy por encima del periodo que otorga la ley de ese país, también tenemos a P&G, que otorga 10 días de permiso remunerado, los Laboratorios GSK, ofrecen un permiso de 15

días, también tenemos al laboratorio farmacéutico Sanofi, la empresa de cosméticos Natura, la cual concede una licencia de 40 días a sus colaboradores, Johnson y Johnson otorga 8 semanas de licencia extendida, se suman a esta iniciativa otras empresas como la agencia de viajes Despegar, la compañía Avon, entre otras. Todas estas empresas otorgan licencias muy por encima de lo que señala la norma del país en el que operan.

Del mismo modo Pacheco (2017), manifiesta que: El permiso por paternidad que otorgan estas empresas permite a los padres compartir mayor tiempo con sus hijos, generando mayor apego entre padre e hijo, además de apoyar activamente en las tareas del hogar. Esta iniciativa ha surgido como reacción al escaso periodo de permiso de paternidad que otorgan las legislaciones de los diferentes países latinoamericanos.

Se busca a través del Reconocimiento del Descanso Post Natal a los Trabajadores Esposos Asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, ampliación del periodo de anuencia paterna que el padre tenga mayor participación en el cuidado de sus hijos, permitiendo que se produzca una corresponsabilidad del padre y de la madre frente a las labores del hogar y el cuidado de los hijos, desterrando ideas machistas, permitiendo que los padres puedan participar del cuidado de sus hijos, aprendiendo a hacerlo desde los primeros días del nacimiento con lo cual se fortalecerá el vínculo padre hijo y la unión familiar y esto se reflejará en una mejor sociedad.

Los padres tienen una enorme responsabilidad y en muchos casos ese peso actúa generando angustia y estrés. Sobre todo, si entre los deberes y derechos no hay reciprocidad, un dar y recibir que complementa y fortifica. Y es que los padres tienen derecho a ser falibles, a equivocarse, como también a reconocer sus errores y a enmendarlos. Tienen derecho a pedir perdón y recomenzar. Merecen disfrutar de sus hijos y alcanzar en el seno del hogar la plenitud. Vivir con intensidad el presente y tomar vacaciones, es decir, tomarse un tiempo para sí, para su crecimiento y disfrute personal.

10.6. Reconocimiento del descanso post natal a los trabajadores esposos - mejor cuidado de los hijos.

La nueva paternidad

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL-2011), señala que, la paternidad es el vínculo que los padres construyen con sus hijos bajo la influencia de factores sociales y culturales, los cuales han ido cambiando con el transcurrir del tiempo por lo que es más común observar hombres más proactivos en las labores cotidianas del hogar incluyendo el cuidado de los hijos el fortalecimiento de lazos afectivos duraderos entre padre e hijo.

La participación del padre de modo activo dentro del hogar generará un modelo positivo para sus hijos, los cuales tendrán actitudes de respeto a la igualdad de género, al ver que ambos padres apoyan en actividades cotidianas del hogar y esto a su vez permitirá que los niños que crecen en este tipo de hogares tengan menos posibilidades de ejercer violencia contra la mujer, pues como se sabe las personas que han sido educados bajo modelos machistas, que excluyen al varón de las labores del hogar, tienden a repetir las conductas aprendidas.

Esto ha sido por años parte de la realidad cultural de nuestro país contribuyendo a quitarle reconocimiento y visibilidad y valor que posee el trabajo doméstico, que aún sigue siendo minimizado, generando diferencias y desventajas para las mujeres. Cuando se habla de una paternidad efectiva se hace referencia a todos los aspectos en los que debe intervenir el hombre, brindar apoyo a la madre antes durante y después del parto, participando el cuidado del hijo en sus diferentes etapas de desarrollo, brindando cuidado material, esto es alimentación, vestido, vivienda, educación, salud, pero además debe velar por el aspecto emocional y afectivo del menor, fortaleciendo sus seguridad, su autoestima y sus valores, es decir brindarle todas las herramientas que le permitirá enfrentarse a la vida CEPAL (2011).

En ese mismo orden de ideas Nieri (2012) afirma que:

La relación padre hijo se ve más fortalecida cuando existe la participación del padre durante el parto, generando en el progenitor una mayor predisposición a brindar afecto a sus hijos, en cambio

en casos donde el padre no participa en el alumbramiento de su hijo, los padres sólo desarrollan una función de proveedores económicos.

De lo señalado por Herrera et al. (2018), se concluye que:

En los últimos años se ha mostrado mayor interés en el desarrollo de la paternidad y que en torno a esto se han realizado un sin número de estudios que dan cuenta que se están produciendo cambios importantes a nivel ideológico sobre el rol del padre, pues hoy en día los padres se muestran más comprometidos e involucrados en el cuidado de sus hijos y las labores domésticas.

El nacimiento de un hijo va a generar en el nuevo padre una nueva identidad, por eso es importante brindar todos los mecanismos necesarios para que el padre genere un vínculo con su hijo, pues recordemos que en el caso de madre e hijo este vínculo es casi innato ya que la madre lo lleva dentro de su vientre, además le provee de lactancia, sin embargo en el caso de los varones este vínculo se debe generar a través de compartir tiempo y espacio, participar en actividades tan sencillas como darle el biberón, aprender a cambiarle el pañal, bañarlo, hacerlo dormir, etc. Todo esto puede contribuir a fortalecer la relación padre e hijo¹⁷.

De acuerdo a lo señalado por el autor cabe mencionar que existen muchos desafíos para contribuir a un mayor desarrollo de la paternidad activa y alcanzar la corresponsabilidad entre ambos padres. Entre los desafíos más importantes están el cambiar las concepciones tradicionales de que sólo la madre es quien tiene la responsabilidad de la crianza de los hijos mientras los padres solo trabajan y proveen al hogar. Además, se debe mejorar las condiciones para que el padre tenga más espacios para compartir con sus hijos.

Señala específicamente que se deben crear “postnatales masculinos largos” es decir licencias o permisos por paternidad de mayor duración, donde el Estado garantice que el padre tendrá un periodo para convivir exclusivamente y a tiempo

¹⁷ (Herrera, 2018)

completo con su hijo sin poner en riesgo sus ingresos económicos que son el sustento de su familia, con esto se lograra involucrar de manera real al padre con el cuidado de su hijo tal como sucede en países de Europa cuyos periodos de licencia son notoriamente más amplios a los otorgados en américa latina. Un último desafío es crear mayor conciencia en la sociedad acerca de la importancia del rol que juega el padre en el desarrollo de la vida de sus hijos y la consolidación del vínculo familiar

Por todo lo expuesto se puede concluir que existe una clara predisposición del padre en involucrarse más en el cuidado de su hijo, entonces el Estado y sus diferentes órganos de gobierno deben proveer espacios que fortalecen esta relación y una forma de hacerlo es incrementando el periodo de licencia del padre, ya que este periodo podría coadyuvar a desarrollar y fortalecer el instinto de cuidado del padre hacia los hijos. La licencia le permitirá compartir más tiempo con su hijo, para aprender a reconocer y procesar los nuevos sentimiento o emociones que produce la llegada del nuevo bebe y consecuentemente esto contribuirá para que lazo paterno filial se fortalezca.

Su aporte en la unidad familiar

Actualmente el rol de la familia ha ido direccionándose hacia un enfoque basado más en el afecto y la búsqueda de la realización personal. El seno familiar es la herramienta que permite al ser humano desarrollarse, razón por la cual todo niño tiene derecho a una familia, ya que es ahí donde surge el apego que es una necesidad primaria y fundamental para el desarrollo. Es la familia quien le brinda al ser humano la primera asistencia que necesita para su supervivencia y desarrollo dentro de la sociedad.

Romero (2018) afirma que:

La Ley de Licencia por paternidad debe entenderse como un beneficio que se otorga a toda la familia y a la sociedad y que éste derecho ganado permite al padre cumplir con sus funciones dentro de una paternidad responsable y activa, cuyos beneficios son múltiples entre ellos: se logrará una reducción del machismo, la violencia contra la mujer, los niños crecerán con mayor salud física

y mental, dentro de un hogar y con una familia más sólida, con mejores padres, llegando a ser mejores ciudadanos y contribuyendo a una mejor sociedad.

Actualmente se habla de un trabajo conjunto al referirse a las labores que desempeñan ambos progenitores, es decir está surgiendo un reparto más justo de las responsabilidades entre ambos padres, tanto desde una perspectiva de género como de conciencia social.

Es en ese sentido que la licencia por paternidad está cobrando particular relevancia dentro del fortalecimiento de la unidad familia, especialmente en el rol que viene cumpliendo el padre dentro del hogar, estos avances muestran por ejemplo como el cuidado del niño ya no es exclusivo de la madre, sino que también recae en el padre. Se está incentivando al padre a tener una mayor participación en la vida familiar y también se están produciendo cambios en los conceptos sociales sobre los roles tradicionales dentro del hogar.

10.7. No existencia de políticas públicas.

Hoy en día la igualdad de género sigue siendo un gran problema que aún no encuentra una solución efectiva, sumado a ello se mantiene la idea tradicional del rol que debe cumplir tanto el hombre como la mujer dentro de la familia, aun se cree que es la mujer la que debe desarrollar principalmente las tareas domésticas mientras que el hombre deber ser el que sostiene económicamente el hogar y cuyas responsabilidades se encuentran principalmente fuera del hogar.

La legislación familiar contempla diversos procedimientos para exigir el derecho sobre los hijos; pese a ello, este tipo de acciones judiciales hasta hace poco tiempo habían sido promovidas en su mayoría por mujeres. En la actualidad, cada vez es más común que también los varones acudan a los juzgados de familia a exigir el respeto a los derechos que la norma les concede respecto a sus progenitores.

Se busca a través del Reconocimiento del Descanso Post Natal a los Trabajadores Esposos Asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, ampliación del periodo de anuencia paterna que el padre tenga mayor participación en el cuidado de sus hijos, permitiendo que se produzca una corresponsabilidad del padre y de la madre frente a las labores del hogar y el cuidado de los hijos, desterrando ideas machistas, permitiendo que los padres puedan participar del cuidado de sus hijos, aprendiendo a hacerlo desde los primeros días del nacimiento con lo cual se fortalecerá el vínculo padre hijo y la unión familiar y esto se reflejará en una mejor sociedad.

10.8. Seguridad Social.

Las licencias de paternidad como prestación laboral tienen una íntima relación con la seguridad social. Esto es así, porque el Estado se ve obligado también a contribuir, como lo hace en el caso de la maternidad, con prestaciones en favor de los varones que son padres. Algunos ejemplos de la seguridad social internacional.

En Francia, una ley del 2002 introdujo la licencia de paternidad de catorce días, donde los tres primeros serían pagados por el empleador y el resto correría a cargo de la seguridad social, por una cuantía de hasta el 80% del salario bruto. Esta disposición ha tenido un éxito notable: hasta 2004 la habían utilizado casi dos tercios de los padres con derecho a esa licencia (entre ellos los trabajadores asalariados, los trabajadores independientes y los granjeros).

Se logran cambios importantes en la política de licencias de paternidad para que se otorguen mayores beneficios a los padres que hacen uso de este tipo de programas; sin embargo, debido a la novedad del programa, para el mes de diciembre de 2007 el número de beneficiados ascendió a 2,400 varones. Otro ejemplo más lo encontramos en España. La Ley de Seguridad Social otorga un subsidio por paternidad en los casos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento preadoptivo simple, como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año. Además de lo anterior, en caso de fallecimiento

de la madre durante el parto o en un momento posterior, el padre podrá acceder a la prestación económica por maternidad. Por su parte, se desprende un derecho accesorio al derecho de descanso de la madre para el padre, en donde la madre tiene la facultad de otorgarle parte de su descanso a éste (las cuatro últimas semanas, respetando seis obligatorias para ella), excepto cuando el parto haya implicado riesgo para la madre, o cuando la madre no sea sujeto causante de la prestación. Ello representa un importante avance en esta legislación, porque permite a la pareja el compartir responsabilidades y apoyarse mutuamente en el cuidado del menor.

Por último, queremos mencionar el derecho social austriaco, donde se compaginan las prestaciones de seguridad social con las de la asistencia social, dando origen a prestaciones familiares. De forma tal que las madres tienen como prestaciones en especie las otorgadas por el seguro de enfermedades: asistencia médica, asistencia especializada por comadronas (Hebammenbeistand) y enfermeras pediatras y neonatales, medicamentos, aparatos médicos y atención en hospitales o en maternidades. En cuanto a las prestaciones económicas, se puede señalar el subsidio de maternidad durante ocho semanas anteriores al parto y las ocho semanas posteriores a este.

En caso de partos prematuros, cesáreas o partos múltiples, el subsidio de maternidad se extenderá a doce semanas. Aunado a las prestaciones anteriores se suma la del subsidio por carencia (Karenzgeld), administrado por la asistencia social, en específico por el Arbeitsmarkt (oficina del mercado laboral), cuyos destinatarios son ambos padres y consiste en otorgar durante veinticuatro meses una prestación económica al padre o madre que suspenda su actividad laboral para dedicarse al cuidado del hijo recién nacido. No pudiendo exceder de dieciocho meses para uno solo.

En el caso de México, la Ley del Seguro Social, en su artículo 11, que corresponde al régimen obligatorio, otorga dentro del seguro por maternidad las siguientes prestaciones: asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia, y una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el

Consejo Técnico. La ley otorga también prestaciones económicas: el subsidio por maternidad consistente en seis semanas pre y posteriores al alumbramiento con cargo al IMSS y por la cuantía del 100% del salario básico de cotización. Dentro de esta ley no se contemplan prestaciones para los progenitores varones, pese a la reciente reforma de la Ley Federal de Trabajo de las prestaciones por paternidad, por lo que estas serán pagadas por el patrón.

10.9. Proyecto de Ley.

De acuerdo a lo todo lo descrito en el desarrollo del presente proyecto de grado se establece con certeza el Reconocimiento del Descanso Post Natal a los Trabajadores Esposos Asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, ampliación del periodo de anuencia paterna que el padre tenga mayor participación en el cuidado de sus hijos, permitiendo que se produzca una corresponsabilidad del padre y de la madre frente a las labores del hogar y el cuidado de los hijos, desterrando ideas machistas, permitiendo que los padres puedan participar del cuidado de sus hijos, aprendiendo a hacerlo desde los primeros días del nacimiento con lo cual se fortalecerá el vínculo padre hijo y la unión familiar y esto se reflejará en una mejor sociedad, teniendo nuevos alcances con ese reconocimiento, los siguientes:

1) Plazo de la licencia por paternidad:

- ✓ La licencia por paternidad aumenta a 10 días hábiles consecutivos.
- ✓ Es indistinto si el alumbramiento fue por parto natural o cesárea.

2) Situaciones especiales:

El tiempo de la licencia por paternidad cambia si se dan las siguientes situaciones:

2.1) Nacimiento prematuro o múltiple: 20 días calendario consecutivos.

2.2) Cuando en nacimiento sea con un peligro de muerte inminente o el nacido tenga un mal congénito que haga imposible su buen desarrollo: descanso por 30 días calendario.

3) Inicio de la licencia por paternidad

El trabajador tiene 3 momentos para elegir y comunicar a su empleador para el inicio del cómputo de su licencia:

3.1) Desde la fecha de nacimiento.

3.2) Desde la fecha en que la madre o el hijo son dados de alta en el hospital/clínica.

3.3) Desde 3 días antes de la fecha probable del parto con certificado médico.

4) Extensión de licencia por paternidad:

Si la madre en cuanto está gozando de su licencia por maternidad, fallece en el transcurso del parto, el padre del recién nacido será favorecido de esta licencia con goce de haber.

5) Descanso vacacional acumulable:

El trabajador tiene el derecho de acumular su descanso vacacional pendiente de goce con la condición de que comunique como mínimo 15 días calendario antes de la fecha probable de parto.

Para ello se requiere que el trabajador comunique a su empleador con aproximadamente 5 días hábiles de anticipación de la probable fecha que se podría producir el parto, que además se trata de un derecho definido como irrenunciable.

6) El Ente Gestor:

Institución pública aseguradora el cual conforma el sistema de seguros de salud a corto plazo, estos tienen la obligación de dar atención médica a trabajadores y sus familias, el mismo estará encargado de autorizar la licencia.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa legislativa busca determinar el Reconocimiento del Descanso Post Natal a los Trabajadores Esposos Asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, incrementando el periodo de convivencia en la paternidad con el objetivo de promover una mayor

participación del padre en los cuidados que debe recibir el recién nacido e impulsar la inclusión y la igualdad de género en las organizaciones, porque tanto hombres y mujeres deben compartir la misma responsabilidad y tiempo al cuidado de sus hijos desde el nacimiento.

Actualmente existe abundante legislación internacional que reconoce los derechos del niño y el deber de ambos padres de brindar cuidados y protección al menor, entre ellos tenemos La Convención de los Derechos del Niño, El Convenio 156 de la OIT, La Convención de los Derecho Humanos, entre otros, los cuales recomiendan legislar en favor de una mayor protección del menor y el fortalecimiento del vínculo familiar.

Múltiples estudios internacionales dan cuenta de los beneficios que trae consigo el incremento del periodo de licencia paterna, dichos beneficios recaen en el menor, el padre, la familia y por consiguiente la sociedad en general.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

La ampliación del plazo de paternidad, busca una mejor integración entre padre e hijo, así mismo vela por la aplicación del principio constitucional del interés superior del niño y la unión familiar.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no genera gasto para el Estado, ni para las empresas empleadoras ya que existe una baja incidencia en el mercado laboral e incluso estudios realizados señalan que los trabajadores que han gozado de periodos de licencia de mayor duración han mostrado mayor compromiso y productividad al retornar a sus labores.

Por otro lado, esta propuesta brinda beneficios importantes como: la protección del interés superior del niño, el fortalecimiento de la relación paterno filial, la unión familiar y construcción de una mejor sociedad con menor índice de machismo, reduciendo incluso los índices de violencia familiar y reduciendo las brechas de desigualdad entre hombres mujeres dentro del mercado laboral.

CAPITULO III PARTE CONCLUSIVA

11. CONCLUSIONES.

11.1. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda promover la igualdad de los derechos laborales entre hombres y mujeres, a través de la corresponsabilidad parental con el objetivo de equilibrar el aspecto laboral y familiar de hombres y mujeres.
2. Se recomienda incrementar el periodo de licencia por paternidad para la salvaguarda de los derechos de niños, niñas y adolescentes a través de políticas públicas que promuevan la unión familiar y la protección de los derechos laborales.
3. Se recomienda promover un entorno positivo para la paternidad, dentro de las familias y de la sociedad, a través de políticas públicas que reconozcan la importancia de rol paterno dentro del hogar lo cual permitirá al padre desarrollarse como tal y enfrentar los retos que trae consigo la paternidad.

Se determinó que, con el Reconocimiento del Descanso Post Natal a los Trabajadores Esposos Asegurados en un Ente Gestor de Salud, por el advenimiento de un hijo en su hogar, el padre desempeña un rol más activo dentro del entorno familiar, logrando conciliar la vida familiar con la vida laboral, promoviendo el fortalecimiento de la unión familiar y la defensa del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.

La necesidad de incrementar el periodo del derecho de paternidad, radica en salvaguardar el interés superior del niño, con la finalidad de lograr su integración y desarrollo como ser humano, para lo cual se requiere una mayor participación del padre en el cuidado de los hijos.

Al diseñar el proyecto de Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 29409, se amplía el periodo de licencia por paternidad, con lo cual se logrará una mayor

integración del padre en el cuidado de su hijo recién nacido, así mismo se promoverá la unión familiar y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

El periodo de cesantía (tiempo de licencia) será cubierto en su totalidad por parte del empleador, este tiempo será ampliado a 10 días hábiles posterior al día del alumbramiento de la esposa.

Estados días podrán ser solicitados por el trabajador, de manera desglosada o integra, el tiempo de vigencia que tendrá esta licencia será solo de un año, calendario computable a partir del día de alumbramiento de la esposa, el mismo plazo que el Trabajador Esposo Asegurados en un Ente Gestor de Salud, tiene el privilegio de la inamovilidad laboral.

Esta licencia no será reconocida a los trabajadores esposos que abandonen a sus esposas al tiempo de su gestación y/o posterior, el mismo será sancionada con la repetición del tres veces más de lo estimado gasto por el empleador.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguayo, F. Levto, R., Barker, G., Brown, V. y Barindelli, F. (2017). *Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017*. PPF/RHO, Promundo-US. <http://www.campanapaternidad.org/wp-content/uploads/2017/06/2017Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>
- Azabache y Barboza (2017). *El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Trujillo] http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7708/AzabacheTorres_P%20-%20BarbozaHurtado_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baeza, G. (2001). *El interés superior del niño: Derecho de rango constitucional, su recepción en la legislación nacional y aplicación en la jurisprudencia*, Editorial Chilena de Derecho
- Banco Interamericano de Desarrollo (2015) *Brasil, mais grande do mundo, também em primeira infância* <https://blogs.iadb.org/desarrolloinfantil/es/primera-infancia-mejor/>
- Barboza, M. (2018). *Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral*. [Trabajo Académico de Segunda Especialidad, Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13831>
- Ferrer, J. (2018). *La licencia de paternidad en el sistema jurídico colombiano analizada desde la perspectiva de los principios*. Creative Commons, <https://hdl.handle.net/10983/20411>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2019) *Padre desde el Principio*. UNICEF Para Cada Infancia. <https://www.unicef.org/es/historias/padredesde-el-principio>
- Gajardo, M. (2015) *Facultad de traspaso al padre en el nuevo permiso postnatal parental*. [Tesis de pregrado. Universidad de Chile]. Repositorio Uchile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/131721>

- García, F. (2014). *Análisis del reconocimiento de la licencia por paternidad remunerada en Costa Rica dentro del código de trabajo*, [Tesis de pregrado, Universidad de Costa Rica]. Archivo digital.
- García, G. (1992). *Notas sobre el acogimiento familiar*, Actualidad Civil.
- González, E. y Grande, P. (2007) *Aspectos procesales civiles de la protección del menor*, segunda edición. Editorial Tirant Lo Blanch.
- BASILIO MUÑOZ, Carlos, “¿De tal palo tal astilla? La crisis de la paternidad”, Revista de psicoterapia psicoanalítica, Uruguay, t. VI, núm. 4, diciembre de 2004.
- BOYER, Danièle y FAGNANI, Jeanne, International Review of Leave Policies and Related Research, employment relations research series, Reino Unido, núm. 102, septiembre de 2009.
- CARBONELL, Miguel y SALAZAR, Pedro, La reforma constitucional en derechos humanos: un nuevo paradigma, México, UNAM, 2012.
- JIMÉNEZ Godoy, Ana Belén, Modelos y realidades de la familia actual, Madrid, Fundamentos, 2004.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Derechos de las mujeres trabajadoras, México, UNAM, 2000.
- LAMAS, Marta, El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, México, Porrúa, 1996.
- Gate, Alonso y Calera, Ma. del Carmen, Derecho, género e igualdad, Barcelona, Grupo Antígona y “Dones i Drets”-Universidad Autónoma de Barcelona, 2009, p. 169.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, Derechos de las mujeres trabajadoras, México, UNAM, 2000, p. 10.
- Ortega Hegg, Manuel et al., Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres, Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2005, p. 35.
- Conferencia Internacional del Trabajo, La igualdad de género como eje del trabajo decente 98o. reunión, 2009, p. 62.

ANEXOS

Según los autores Giraldo & Buitrago (2015), en su artículo titulado “Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social” señalan que, en el vecino país, la regulación sobre la licencia de paternidad ha tenido grandes avances en cuanto a la integración del padre en el nacimiento de sus hijos. La regulación sobre la licencia de paternidad se da ante el nacimiento de un hijo, con lo cual se busca la protección de los derechos que tiene el niño desde su nacimiento, y esto se fortalece con lo pronunciado por la corte de Colombia en donde determina que dicho acto de paternidad es considerado como fundamental en el desarrollo del niño. La ley supone que un hombre trabajador debe estar integrado en la familia, lo que significa que debe tener participación en la responsabilidad compartida del hogar, el cual es un elemento esencial para el desarrollo familiar. El concepto de responsabilidad familiar se refiere a patrones de comportamiento e interacción que promueven la división y consenso de los roles familiares entre todos sus miembros y luchan por la igualdad de trato.

Al respecto cabe precisar que la constitución colombiana brinda protección integral preponderante a los menores respondiendo al principio del interés superior del niño y busca el fortalecimiento del vínculo familiar además de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral del trabajador.

García (2014), en su tesis titulada “Análisis del reconocimiento de la licencia por paternidad remunerada en Costa Rica dentro del código de trabajo” para optar el grado de Licenciado en Derecho por la Universidad de Costa Rica; señala que es necesario, pero además viable introducir el permiso parental en la legislación

costarricense, permitiendo de este modo que los empleados que se convierten en padres tomen un permiso remunerado, para que compartan los primeros días con el recién nacido. Esto permite la creación y el fortalecimiento de los lazos familiares los cuales surgen naturalmente entre la madre y el niño, pero que al tratarse de padre e hijo esta relación debe construirse. Además, se reconoce la importancia que tiene el padre en el desarrollo del infante por lo cual resulta de suma trascendencia que se legisle sobre esta materia,

Calderón (2017), en su investigación denominada “La necesidad de ampliar el periodo de la licencia para la adaptación post parto para el padre” para obtener el título de abogado y notario, señala que la actual licencia por paternidad resulta insuficiente, ya que actualmente al padre solo se le otorga 2 días de licencia remunerada, por lo cual recomienda la ampliación de dicha licencia. Con esta ampliación se busca promover la paternidad responsable y la igualdad que debe existir entre ambos padres. La igualdad busca que todas las personas logren desarrollar sus habilidades y su independencia. No se pretende señalar que hombres y mujeres son iguales, sino que los derechos que poseen, las responsabilidades que adquieren y las oportunidades que se les brinda sean iguales para ambos.

En ese mismo sentido, Galetto (2018), en su investigación denominada “La licencia por paternidad en el Derecho Laboral argentino y el principio de igualdad ante la ley” para optar el título de abogado en la Universidad siglo 21 de Argentina, indica que al otorgar licencia por paternidad se beneficia directamente al niño ya que el padre podrá brindarle todos los cuidados que requiere el recién nacido, dejando atrás los estereotipos que señalaban que solo la madre era la encargada de cuidar a los hijos, aquí también se resalta el nuevo rol que debe cumplir el padre respecto al cuidado y protección de los hijos. Por otro lado, también se aborda la necesidad de ampliar el plazo de la licencia tal como lo vienen haciendo diferentes países de Europa principalmente, en cuyas legislaciones ya se contempla periodos de licencia paterna remunerada notablemente amplios, todo con la finalidad de que el padre pueda cumplir cabalmente con su rol paterno.

Para Correa (2014), en su investigación titulada “Necesidad de reformar al art. 3 de la ley de seguridad social, con el propósito de incorporar la paternidad como una contingencia válida para recibir subsidio económico en la licencia de paternidad” para obtener el grado de abogada en la Universidad Nacional de Loja, señala que la constitución ecuatoriana, como una norma suprema e imperativa, protege la igualdad de derechos tanto del hombre como de la mujer, más allá de las particularidades o circunstancias por las que cada uno pase. En tal sentido la paternidad debe ser incorporado en la Ley de seguridad Social como un tipo de contingencia valida, por la cual se debe recibir un subsidio económico, al igual que como ocurre en el caso de las madres parturientas, fomentando de este modo un ambiente de seguridad para toda la familia además de constituir una forma de apoyo al empleador que no tendría que asumir completamente el gasto que genera otorgar la licencia paterna.

Por su parte, Gajardo (2015) en la investigación titulada “Facultad de traspaso al padre en el nuevo permiso postnatal parental” para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Chile, señala que la jurisprudencia chilena cuenta con la innovación de poder transferir al padre el permiso postnatal parental con la finalidad de contribuir a la responsabilidad compartida por ambos padres y defender el derecho del padre a cuidar a su hijo. La idea de que el permiso parental solo debe corresponder a la madre, fortalece ideas tradicionales de desigualdad. El autor señala que esta norma sí tiene potencial; pero requiere de algunos ajustes para su correcta aplicación.

Así mismo, López et. al (2008), en su artículo titulado “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, manifiesta que es necesario que el padre se integre más en el cuidado de sus hijos y en las actividades del hogar, para ello se requiere que, tras el nacimiento del niño, se le otorgue mayor tiempo de licencia al padre, de tal forma que dicho permiso sea igual al que recibe la madre, promoviendo de esta manera la igualdad de derechos laborales y así también poder mejorar la relación familiar. Esto debe estar acompañado de algunas medidas como por ejemplo concientizar a los empleadores de la necesidad de introducir prácticas que propicien que los

padres formen parte desde el primer día del nacimiento de sus hijos a fin de que asuman una paternidad activa.

Azabache y Barboza (2017), en su tesis titulada “El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental” para obtener el título profesional de abogado, indica que la licencia por paternidad es un derecho fundamental en la cual se busca la responsabilidad familiar compartida de los padres durante los primeros días de vida del niño. Además, señala que el periodo de licencia paterna, lesiona el derecho de igualdad ya que como sabemos la madre recibe un periodo de licencia mucho más amplio, dejando en notoria desventaja al padre, cuyo plazo de licencia no alcanza para cubrir toda la complejidad que implica convertirse en padre. Esta desigualdad sin duda atenta contra el principio del interés superior del menor, ya que es importante que los niños perciban que su padre es tan capaz de atenderlo como lo hace su madre. El niño debe ver a una pareja igualmente comprometida con el cuidado del hogar y de los hijos.

Paz (2016) en su tesis titulada “Estudio del rol paterno en la familia e implicancia en el desarrollo de los hijos desde el personalismo” para optar el grado de Magister en persona, matrimonio y familia por la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, manifiesta que el padre debe tener una presencia real, en la vida de sus hijos, otorgando afecto y soporte emocional a los niños, lo cual es primordial para alcanzar un pleno desarrollo. Son los padres quienes brindaran la primera educación a los hijos siendo esta de tipo emocional, ética y moral principalmente. Además, señala que la ausencia de la figura paterna afecta el normal desarrollo de los hijos además de resquebrajar la unidad familiar cuyos efectos se reflejaran en la sociedad. Es necesario indicar que al margen de que los padres estén separados debe existir unidad familiar, los niños no deben verse afectados por los problemas o decisiones que toman los adultos, los padres siempre deben cumplir íntegramente su rol de protección.

- Blofield, M. y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, materialismo y corresponsabilidad, *Revista CEPAL*, (114).
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/37439-trabajofamilia-cambios-la-politica-publica-america-latina-equidad-maternalismo>
- Calderón, C. (2017). *La necesidad de ampliar el periodo de la licencia para la adaptación Post parto del padre*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/07/01/CalderonChristopher.pdf>
- Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características, *Revista Scielo*,
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200001
- Cillero, M. (2016). El interés superior del niño en el marco de la convención internacional sobre los derechos del niño, OEA,
http://www.iin.oea.org/cursos_a_distancia/el_interes_superior.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Corte Interamericana De Derechos Humanos (2002), *Opinión Consultiva OC17/02*, del 28 de agosto del 2002 (Serie A N° 17, conclusiones)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Diccionario Hispanoamericano de Derecho (2015) Editorial Grupo Latino Diccionario.
- El País, (2018). Argentina, a la cola de América Latina en licencias de paternidad, *Planeta Futuro*,
https://elpais.com/elpais/2018/07/11/planeta_futuro/1531314808_288422.html.
- Facio, A. (2014). El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, *Corteidh*,
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>