

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN N HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**El permiso por lactancia como derecho del padre trabajador basado en los principios interés superior del niño e igualdad y no discriminación**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORAS:**

**Bach. Esparza Polo, Liliana Sarita**

**Bach. Javier Villanueva, Flor Azucena**

**ASESOR:**

**Mg. Chala Velásquez, Lionel Juliano**

**CÓDIGO ORCID: 0009-0001-8454-3074**

**NUEVO CHIMBOTE – PERÚ**

**2024**

## HOJA DE AVAL DEL ASESOR



La presente tesis titulada “**EL PERMISO POR LACTANCIA COMO DERECHO DEL PADRE TRABAJADOR BASADO EN LOS PRINCIPIOS INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**”, ha sido elaborado según el Reglamento General de Grados y Títulos, aprobados por Resolución N°580-2022-CU-R-UNS del 22 de agosto de 2022, en la modalidad de tesis, por tal motivo firmo el presente trabajo en calidad de asesor, designado mediante **TRANSCRIPCIÓN DE RESOLUCIÓN DECANATURAL N° 057-2020-UNS-DFEH**.

---

**Mg. Chala Velásquez, Lionel Juliano**  
**ASESOR**  
DNI N° 32739879  
Código ORCID: 0009-0001-8454-3074

## HOJA DE AVAL DEL JURADO



Terminada la sustentación de la tesis titulada “EL PERMISO POR LACTANCIA COMO DERECHO DEL PADRE TRABAJADOR BASADO EN LOS PRINCIPIOS INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN”. Se considera aprobado a los Bachilleres: Esparza Polo Liliana Sarita y Javier Villanueva Flor Azucena. Revisado y aprobado, por el jurado evaluador designado mediante Resolución N° 009-2024-UNS-CFEH.

**Mg. Cabrera Gonzales, Julio César**  
**PRESIDENTE**  
**DNI N° 17805269**  
**Código ORCID: 0000-0002-1387-6162**

**Ms. González Napuri, Rosina Mercedes**  
**INTEGRANTE**  
**DNI N° 32965438**  
**Código ORCID: 0000-0001-9490-5190**

**Mg. Chala Velásquez, Lionel Juliano**  
**INTEGRANTE**  
**DNI N° 32739879**  
**Código ORCID: 0000-0001-8454-3074**



### ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Distrito de Nuevo Chimbote, siendo las siete con treinta de la noche del día uno de agosto del año dos mil veinticuatro, en mérito a lo dispuesto en la Resolución N° 319-2024-UNS-CFEH, se reunió en el Aula Magna del Pabellón de la Escuela de Derecho y CC.PP. -Campus 2 de la UNS, el Jurado Evaluador conformado por el Mtr. Julio César Cabrera Gonzales -Presidente-, Mg. Rosina Mercedes Gonzales Napuri -Secretaria- y Mg. Lionel Juliano Chala Velásquez -integrante-; con el fin de evaluar la sustentación de Tesis para optar el Título de ABOGADA de la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Flor Azucena Javier Villanueva**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: "**El permiso por lactancia como derecho del padre trabajador basado en los principios interés superior del niño e igualdad y no discriminación**".

Terminada la sustentación, la graduada respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: APROBAR POR UNANIMIDAD a la Bachiller antes mencionada, según el Art. 73 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNS.

Siendo las Nueve con dos de la noche del mismo día, se da por terminado el acto de sustentación.

Julio César Cabrera Gonzales/Rosina Mercedes Gonzales Napuri/Lionel Juliano Chala Velásquez

Presidente

Secretaria

Integrante





### ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Distrito de Nuevo Chimbote, siendo las siete con treinta de la noche del día uno de agosto del año dos mil veinticuatro, en mérito a lo dispuesto en la Resolución N° 319-2024-UNS-CFEH, se reunió en el Aula Magna del Pabellón de la Escuela de Derecho y CC.PP. -Campus 2 de la UNS, el Jurado Evaluador conformado por el Mtr. Julio César Cabrera Gonzales -Presidente-, Mg. Rosina Mercedes Gonzales Napuri -Secretaria- y Mg. Lionel Juliano Chala Velásquez -integrante-; con el fin de evaluar la sustentación de Tesis para optar el Título de ABOGADA de la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Liliana Sarita Esparza Polo**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: "***El permiso por lactancia como derecho del padre trabajador basado en los principios interés superior del niño e igualdad y no discriminación***".

Terminada la sustentación, la graduada respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: A PROBAR POR UNA VOZ a la Bachiller antes mencionada, según el Art. 73 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNS.

Siendo las NUEVE de la noche del mismo día, se da por terminado el acto de sustentación.

Julio César Cabrera Gonzales/Rosina Mercedes Gonzales Napuri/Lionel Juliano Chala Velásquez

Presidente

Secretaria

Integrante

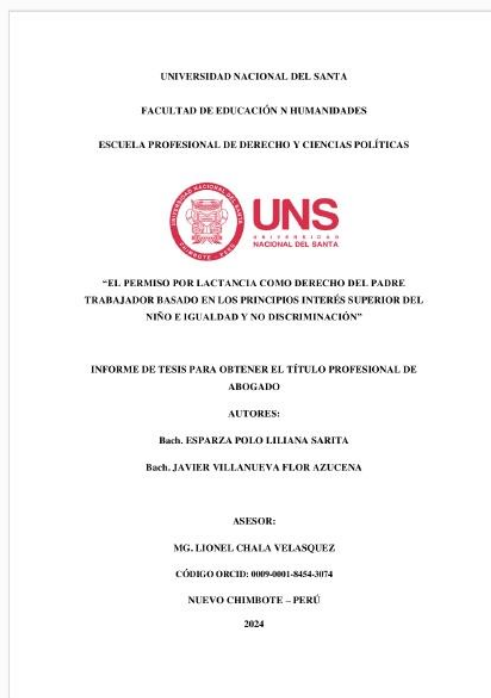


## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: FLOR AZUCENA Y LILIANA JAVIER VILLANUEVA Y ESPARZA POLO  
Título del ejercicio: TESIS  
Título de la entrega: EL PERMISO POR LACTANCIA COMO DERECHO DEL PADRE TR...  
Nombre del archivo: NTER\_S\_SUPERIOR\_DEL\_NI\_O\_E\_IGUALDAD\_Y\_NO\_DISCRIMIN...  
Tamaño del archivo: 1.63M  
Total páginas: 106  
Total de palabras: 29,318  
Total de caracteres: 153,972  
Fecha de entrega: 09-jul.-2024 11:02a. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2238006165



# EL PERMISO POR LACTANCIA COMO DERECHO DEL PADRE TRABAJADOR BASADO EN LOS PRINCIPIOS INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>10%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>3%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>1%</b> PUBLICACIONES	<b>10%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional del Santa</b> Trabajo del estudiante	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>www.chileconvencion.cl</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>3</b>	<b>noticierocontable.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

## DEDICATORIA

*A Dios, por su inefable amor y bendiciones recibidas.*

*A mis padres Eduard y Julia, por estar siempre presentes, por su invaluable esfuerzo, dedicación y compromiso con mi educación, sin ellos nada sería. A mi hermana Cesia, por ser mi alegría.*

*A mi esposo Paolo, por ser mi apoyo y brindarme su amor cada día.*

*A mis maravillosas hijas Abby y Alba, por ser la razón de mi vida, las amo sin medida.*

**Liliana.**



## DEDICATORIA

*A Dios, por su inefable amor y bendiciones recibidas.*

*A mis padres Teresa y Lorenzo, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante.*

*También a Jesus y Magda, y Enma por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.*

*También se la dedico a mi hermano José Ángel que desde el cielo me cuida, protege y me da las fuerzas para continuar y a ti Christian R. Rivera gran amigo que en vida siempre nos animabas a todos para seguir adelante.*

**Flor Azucena Javier Villanueva**

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios, por su fortaleza a lo largo de nuestra carrera universitaria.*

*A nuestra alma mater Universidad Nacional del Santa, por acogernos en sus aulas y contribuir a nuestra formación profesional.*

*A nuestros docentes y asesor, por compartir sus conocimientos y recomendaciones que servirán en nuestra vida profesional.*

*A nuestros compañeros clase, por brindarnos las mejores experiencias vividas.*

**Las autoras.**

## ÍNDICE

<b>CARATULA</b>	<b>i</b>
<b>HOJA DE AVAL DEL ASESOR</b>	<b>ii</b>
<b>HOJA DE AVAL DEL JURADO</b>	<b>iii</b>
<b>ACTA DE SUSTENTACIÓN</b>	<b>iv</b>
<b>RECIBO DIGITAL</b>	<b>vi</b>
<b>PORCENTAJE TURNITIN</b>	<b>vii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>viii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>x</b>
<b>INDICE</b>	<b>xi</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xviii</b>
<b>PRESENTACION</b>	<b>19</b>
<b>ÍNDICE</b>	
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>20</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema</b>	<b>20</b>
<b>1.1.1. Descripción de la realidad problemática</b>	<b>20</b>
<b>1.1.2. Objeto de la investigación</b>	<b>22</b>
<b>1.1.3. Antecedentes</b>	<b>22</b>
<b>1.2. Enunciado del problema</b>	<b>25</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b>	<b>25</b>
<b>1.3.1. Objetivo general</b>	<b>25</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b>	<b>25</b>
<b>1.4. Formulación de Hipótesis</b>	<b>25</b>

<b>1.5. Variables de la investigación</b>	<b>25</b>
<b>1.6. Justificación de la investigación</b>	<b>26</b>
<b>1.7. Estructura del trabajo</b>	<b>27</b>
<b>1.8. Breve referencia de los métodos empleados, tipo de investigación y el diseño de investigación</b>	<b>27</b>
<b>1.9. Breve descripción a la bibliografía empleada</b>	<b>27</b>
<b>II. MARCO TEORICO, CASUISTICA Y LEGISLACION</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PERMISO POR LACTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO</b>	<b>28</b>
<b>1.1. LACTANCIA</b>	<b>28</b>
<b>1.1.1. LECHE MATERNA</b>	<b>28</b>
<b>1.1.2. HISTORIA DE LA LACTANCIA</b>	<b>29</b>
<b>1.1.3. DEFINICIÓN DE LACTANCIA</b>	<b>30</b>
<b>1.1.4. TIPOS DE LACTANCIA</b>	<b>31</b>
<b>1.1.5. PERÍODOS DE LA LACTANCIA</b>	<b>32</b>
<b>1.1.6. BENEFICIOS DE LA LACTANCIA</b>	<b>33</b>
<b>1.1.7. TÉCNICAS DE LACTANCIA</b>	<b>36</b>
<b>1.1.8. EXTRACCION Y CONSERVACIÓN DE LA LECHE MATERNA</b>	<b>38</b>
<b>1.1.9. PROBLEMAS PARA AMAMANTAR</b>	<b>40</b>
<b>1.1.10. ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA</b>	<b>43</b>
<b>1.2. PERMISO POR LACTANCIA</b>	<b>43</b>
<b>1.2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PERMISO POR LACTANCIA</b>	<b>43</b>
<b>1.2.2. REGULACIÓN JURÍDICA DEL PERMISO POR LACTANCIA</b>	<b>44</b>
<b>1.2.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY DEL PERMISO POR LACTANCIA</b>	<b>45</b>

<b>1.2.4. DURACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA</b>	<b>45</b>
<b>CAPITULO II</b>	<b>46</b>
<b>LA PARTICIPACIÓN DEL PADRE TRABAJADOR Y SU DERECHO AL PERMISO POR LACTANCIA CONSIDERANDO EL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>41</b>
<b>2.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>46</b>
<b>2.1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>46</b>
2.1.1.1. La revolución inglesa de 1688:	46
2.1.1.2. La revolución americana de 1776	46
2.1.1.3. La Revolución Francesa de 1789	46
<b>2.1.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA IGUALDAD</b>	<b>47</b>
2.1.2.1. La Igualdad como Principio	47
2.1.2.2. La Igualdad como Derecho	47
<b>2.1.3. DERECHO A LA IGUALDAD</b>	<b>48</b>
2.1.3.1. Marco Normativo	48
2.1.3.2. Clasificación de la Igualdad	51
2.1.3.3. La igualdad entre varón y mujer amparada en los instrumentos internacionales	54
2.1.3.4. La igualdad entre varón y mujer en el ámbito constitución	56
2.1.3.5. La igualdad entre varón y mujer en el entorno Laboral	57
2.1.3.6. Ley 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	58
2.1.3.7. Igualdad de remuneración	60
<b>2.1.4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRMINACIÓN COMO SUSTENTO PARA LA PARTICIPACIÓN DEL PADRE TRABAJADOR EN LA LACTANCIA</b>	<b>61</b>



2.1.4.1.	Reconocimiento del papel que tiene el padre en el cuidado de los hijos o hijas	62
2.2.	PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO	64
2.2.1.	ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO	64
2.2.1.1.	La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño:	64
2.2.1.2.	La Declaración de 1959:	65
2.2.1.3.	La Declaración de Naciones Unidas 1986:	65
2.2.1.4.	La Convención Interamericana de Derechos Humanos	66
2.2.2.	ETIMOLOGÍA DEL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO	66
2.2.3.	DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO	66
2.2.4.	EL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO COMO PRINCIPIO GARANTISTA	69
2.2.5.	JURISPRUDENCIA NACIONAL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO	70
2.2.6.	FAMILIA Y TRABAJO	71
2.2.6.1.	Definición de Familia.	71
2.2.6.2.	Definición de Trabajo	72
2.2.6.3.	Inclusión del padre trabajador en la vida familiar	72
2.2.6.4.	Políticas públicas del estado para conciliar la vida familiar	74
2.2.6.5.	La armonización de las responsabilidades laborales y familiares	76
2.2.7.	El Teletrabajo y su Aporte a la Vida Familiar	77

**CAPÍTULO III: LA NECESIDAD DE RECONOCER EL DERECHO AL PERMISO POR LACTANCIA PARA EL PADRE TRABAJADOR EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO** **79**

**3.1. APLICACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA EN EL DERECHO COMPARADO, CASO ESPAÑA** **79**

**3.1.1. ¿EN QUE CONSISTE EL PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE EN ESPAÑA?** **82**

**3.1.2. MARCO LEGAL** **84**

**3.1.3. FORMAS DE DISFRUTAR DEL PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE** **84**

**3.1.4. NECESIDAD DE INCLUIR AL PADRE EN EL PERMISO DE LACTANCIA EN PERÚ** **85**

**III. MATERIALES Y METODOS** **91**

**3.1. TIPO DE INVESTIGACION** **91**

**3.1.1. Según su aplicabilidad o propósito:** **91**

**3.1.2. Según su naturaleza o profundidad:** **91**

**3.1.3. Según su enfoque:** **91**

**3.2. METODOS DE INVESTIGACION** **91**

**3.2.1. Métodos de investigación científica** **91**

**3.2.2. Métodos de investigación jurídica.** **92**

**3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN** **93**

**3.4. POBLACIÓN MUESTRAL** **93**

**3.5. TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS** **94**

**3.5.1. Técnicas** **94**

**3.5.2. Instrumentos** **95**

<b>3.6.</b>	<b>TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS</b>	<b>96</b>
<b>3.7.</b>	<b>PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS</b>	<b>97</b>
<b>IV.</b>	<b>RESULTADOS Y DISCUSION DE RESULTADOS</b>	<b>98</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>103</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>104</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>105</b>
<b>VIII.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>110</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objeto que el padre trabajador también tenga derecho al permiso por lactancia, basándonos en el estudio del Principio del Interés Superior del Niño y el Principio de la Igualdad y No Discriminación, se ha analizado el permiso por lactancia en nuestro ordenamiento jurídico, hemos evaluado la participación del padre trabajador en la lactancia del menor basándonos en los principios ya mencionados, asimismo realizamos una comparación de nuestro ordenamiento jurídico con el Derecho Comparado. Se ha realizado entrevista a varios jueces de nuestra ciudad, para conocer su posición respecto al tema.

Hemos concluido que sí es necesario el reconocimiento del permiso por lactancia a los padres trabajadores para una mejor unión familiar.

**PALABRAS CLAVES:** Permiso por lactancia, padre trabajador, madre trabajadora, principio del interés superior del niño, igualdad, no discriminación

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work is that the working father also has the right to breastfeeding leave, based on the study of the Principle of the Best Interest of the Child and the Principle of Equality and Non-Discrimination, breastfeeding leave has been analyzed in our legal system, we have evaluated the participation of the working father in the breastfeeding of the minor based on the principles already mentioned, we also made a comparison of our legal system with Comparative Law. Interviews have been conducted with several judges from our city to find out their position on the issue.

We have concluded that it is necessary to recognize breastfeeding leave for working parents for a better family union.

**KEYWORDS:** Breastfeeding leave, working father, working mother, principle of the best interests of the child, equality, non-discrimination



## **PRESENTACIÓN**

El presente informe de tesis titulado **“EL PERMISO POR LACTANCIA COMO DERECHO DEL PADRE TRABAJADOR BASADO EN LOS PRINCIPIOS INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN”**. se presenta a la toda la comunidad profesional del ámbito del Derecho y al público en general, constituye una herramienta académica que les servirá de apoyo y además tiene como objeto proponer que el padre trabajador también tenga derecho al permiso por lactancia, basándonos en el estudio del Principio del Interés Superior del Niño y el Principio de la Igualdad y No Discriminación,

Es necesario dar a conocer la importancia del reconocimiento del permiso por lactancia a los padres trabajadores para que puedan disfrutar de ese momento junto a sus hijos tal como lo hacen las madres trabajadoras, teniendo como beneficiarios a todos los integrantes de la familia.

Deseamos este trabajo sirva como antecedente y sea enriquecedor en conocimiento para otras investigaciones.

**Las autoras.**

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

#### 1.1.1 Descripción de la realidad problemática

A lo largo de la historia de la humanidad, se ha observado que los bebés representan el futuro de la sociedad. Por lo tanto, asegurar un crecimiento y desarrollo saludable se presenta como una de las máximas prioridades a nivel mundial para todas las comunidades. Esto se debe a que los recién nacidos atraviesan la fase más vulnerable de la vida, enfrentándose a amenazas de enfermedad y muerte que son claramente prevenibles y/o tratables. En este sentido, resulta crucial proporcionar un comienzo sólido que garantice la continuación del desarrollo cerebral iniciado desde las etapas prenatales, al mismo tiempo que promueva el potencial humano de cada niño. (Rocano, 2016).

Según las observaciones iniciales de John Bowlby sobre las diferencias en el comportamiento de los niños en función de la presencia o ausencia de sus madres o cuidadores, y su posterior desarrollo de la teoría del apego, se ha llevado a cabo una considerable cantidad de investigaciones. En la actualidad, entendemos que al nacer, un ser humano posee millones de neuronas que aún no están interconectadas (sinapsis); estas conexiones comienzan a desarrollarse desde el momento del nacimiento y a través del contacto (Rocano, 2016).

Debido a estos aspectos, la lactancia materna ya no puede ser considerada simplemente como un comportamiento instintivo; más bien, se interpreta como una acción deliberada de cuidado y preservación hacia un recién nacido vulnerable, proporcionándole no solo alimento y resguardo, sino también atención consciente en su crianza.

En este contexto, la participación activa del padre se vuelve crucial a nivel mundial para fomentar y promover la equitativa implicación de ambos progenitores, contribuyendo a dar un cambio en los roles y estereotipos tradicionales en beneficio de una mejor responsabilidad familiar. Este enfoque

se ve reflejado en el Real Decreto-ley 6/2019 de España, que busca garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, facilitando la colaboración adecuada entre ambos en el ámbito familiar.

Considerando la importancia del cuidado del menor, nuestro marco legal regula diversas licencias para los trabajadores, ya sean del sector privado, público o ambos, con distintos propósitos y normativas.

En el caso del nacimiento de un menor, se establecen dos tipos de licencias: una para la madre trabajadora y otra para el padre trabajador. La Licencia por Maternidad, según la Ley N° 26644, abarca un periodo prenatal y postnatal con una duración total de 98 días calendario para la madre, mientras que la Licencia por Paternidad, de acuerdo con la Ley N° 29409 “la licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos siendo así que este artículo modificado con la Ley N° 30807, publicada el 05 julio 2018 concede un total de 10 días calendario al padre.

Es relevante señalar que, al finalizar el periodo posnatal, la madre tiene derecho a una 1 diaria por permiso de lactancia hasta que el recién nacido cumpla un año, según la Ley 27240 "Ley que Otorga Permiso por Lactancia Materna" y la Ley 28731 "Ley que Amplía la Duración del Permiso por Lactancia Materna".

Resulta evidente que, en nuestro marco legal, solo la madre disfruta de este derecho, excluyendo al padre de esta prerrogativa adquirida con el nacimiento del recién nacido. Esta situación genera preocupación, especialmente considerando que en la actualidad no es imperativo que la madre sea la única responsable de amamantar al bebé, ya que existen otras formas de alimentación en las cuales el padre puede intervenir y brindar apoyo al recién nacido.

A lo largo del tiempo, se ha destacado la importancia de fomentar la cercanía entre la madre y el hijo, sin dar relevancia a la participación del padre. La regulación del permiso por lactancia no contempla la posibilidad de que la madre fallezca durante o después del parto, situación crucial en la que el padre asume

responsabilidades cruciales de alimentación y cuidado del bebé. Además, se encuentra el síndrome posnatal, una forma de depresión que afecta a las mujeres después del parto, impidiendo la lactancia al recién nacido.

En algunas situaciones, se presenta la separación de la pareja y el abandono por parte de la madre del recién nacido. En estos casos, el padre, que es trabajador, se ve perjudicado al no poder cumplir con la función de alimentar y cuidar al bebé debido a la falta de un permiso por lactancia.

La legislación actual respecto al permiso por lactancia no tiene en cuenta el interés superior del niño, la importancia de que ambos progenitores gocen de este derecho y la desprotección del menor. Además, se considera discriminatoria al no reconocer la igualdad de habilidades entre hombres y mujeres en la alimentación y cuidado de los hijos.

Frente a esta problemática surge la pregunta: ¿Es necesario reconocer el derecho al Permiso por Lactancia para el padre trabajador?

### **1.1.2. Objeto de la investigación**

El objeto de la presente investigación persigue que el padre trabajador también tenga derecho al Permiso por Lactancia, basándonos en el estudio del Principio del Interés Superior del Niño, El Principio de la Igualdad y No Discriminación como manifestación del deber y derecho de ambos padres alimentar y cuidar del menor.

### **1.1.3. Antecedentes**

Según algunos estudios realizados concernientes a este problema, se han encontrado como antecedentes al tema de investigación los siguientes:

Esbrí (2020) en su tesis doctoral titulada “Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. Regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana”, señala:

Por lo expuesto anteriormente, en los últimos años, las legislaciones laborales más avanzadas que la nuestra han comenzado gradualmente a implementar medidas mediante procesos de negociación colectiva o diálogo social. Esto se hace con la intención de conciliar el trabajo y la vida familiar, reconociendo que estas representan a corto y largo plazo un factor crucial para el desarrollo social y económico de las naciones. Específicamente, se busca adoptar medidas que puedan garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y logren una distribución más equitativa entre hombres y mujeres de sus responsabilidades familiares. Esto contribuye a hacer que el trabajo sea compatible con el cuidado de la familia. (p.88)

Barboza (2018) en su trabajo académico titulado: “*Promoción De La Igualdad De Género Mediante La Conciliación De Las Responsabilidades Familiares Y La Vida Laboral*”, sustentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima, para optar el título de segunda especialidad en el El propósito principal fue definir las responsabilidades familiares y evaluar si tienen connotaciones de género en el ámbito del derecho laboral y de la seguridad social. Se llevó a cabo un análisis detallado del tratamiento legal de estas responsabilidades en el marco jurídico peruano, abordando temas como la licencia por maternidad, permiso por lactancia, uso de lactarios en entornos laborales, licencia por paternidad, adopción y licencias para el cuidado de familiares con enfermedades.

Como resultado del análisis, se llegó a la conclusión de que es responsabilidad del Estado garantizar la protección de la familia como un espacio esencial para el desarrollo integral de sus miembros. Aunque la Organización Internacional del Trabajo no vincula las responsabilidades familiares a un género específico, la revisión minuciosa de estas responsabilidades en la legislación peruana revela una carga desproporcionada sobre las mujeres. Se enfatiza la importancia de fomentar la igualdad de género a través de la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. El autor sugiere que la licencia por lactancia materna debería ser reconsiderada desde una perspectiva de igualdad de género, permitiendo la corresponsabilidad entre ambos padres hacia su hijo,



considerando al bebé como el verdadero titular de este derecho y merecedor de protección, conforme a lo sostenido y buscado.

Azabache y Barboza (2017) en su tesis denominada *“El Plazo de La Licencia Por Paternidad y la Igualdad como Derecho Fundamental”* sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo –Trujillo

El propósito principal de la investigación, realizada para obtener el título profesional de abogado, fue determinar si la duración de la licencia por paternidad infringe el derecho a la igualdad. Los hallazgos concluyeron que la duración de la licencia por paternidad vulnera el derecho a la igualdad al evidenciarse un trato desigual en los períodos de licencia para padres y madres, lo que resulta en una carga desproporcionada de responsabilidades familiares para las mujeres. Además, los autores del estudio llevaron a cabo una entrevista al abogado Jorge Toyama M., quien afirmó que la lactancia no se limita a la acción de amamantar directamente al bebé, sino que implica establecer un horario para atender a la crianza del menor, siendo esta responsabilidad algo que puede ser asumido tanto por el padre como por la madre.

Bringas y Zamora (2015) en su trabajo de investigación titulado *“La Vulneración de los Derechos a la Igualdad y a la Paternidad Responsable del Padre Trabajador en la Regulación del Permiso por Lactancia dentro del Régimen del Decreto Legislativo N° 728”* publicado en Cajamarca, tienen como objetivo principal determinar la vulneración de los derechos del padre trabajador en la regulación del permiso por lactancia. Las autoras concluyen que la lactancia abarca una serie de actividades destinadas al cuidado y alimentación de un bebé, y no se limita exclusivamente al acto biológico de amamantarlo. En este contexto, tanto la madre como el padre que trabajan pueden ejercer este derecho en condiciones de igualdad y sin discriminación. De hecho, si ambos padres disfrutaran de este beneficio, contribuirían al mejor desarrollo de sus hijos. Sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico actual sobre el permiso por lactancia se considera discriminatoria, ya que no tiene en cuenta la igualdad de capacidades entre hombres y mujeres en la crianza de los hijos. En este sentido, la distinción al conceder el permiso por lactancia únicamente a la madre trabajadora, sin

hacer referencia al padre trabajador, carece de fundamentos razonables y objetivos.

## **1.2. Enunciado del problema**

¿Es necesario el reconocimiento del derecho al Permiso por Lactancia para el padre trabajador?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si es necesario reconocer el derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Analizar el permiso por lactancia en el ordenamiento jurídico peruano.
- b. Evaluar la participación del padre trabajador en la lactancia del menor basándonos en el Principio del Interés Superior del Niño y El Principio de Igualdad y No Discriminación.
- c. Comparar nuestro ordenamiento jurídico con el Derecho Comparado.

## **1.4. Formulación de Hipótesis**

Es necesario el reconocimiento del derecho del padre trabajador al permiso por lactancia, basándonos en el Principio Del Interés Superior del Niño y el Principio de Igualdad y No Discriminación ya que es un deber y derecho de ambos alimentar y cuidar al menor, contando con las mismas facultades para hacerlo.

## **1.5. Variables de la investigación**

### **a. Variable Independiente:**

Principio del Interés Superior del Niño y Principio de Igualdad y No Discriminación

### **b. Variable Dependiente:**

Derecho del padre trabajador al permiso por lactancia.

## **1.6. Justificación de la investigación**

La presente investigación y su propuesta se justifica por ser necesario el reconocimiento del permiso por lactancia a los padres trabajadores para que puedan disfrutar de ese momento junto a sus hijos tal como lo hacen las madres trabajadoras. Nuestro trabajo se justifica al tener como beneficiarios: a) El Padre trabajador: Se beneficiaría a todos los padres para que puedan gozar de este derecho pudiendo involucrarse en la alimentación del menor y generando una mayor conexión con sus hijos. b) La madre trabajadora: con la aplicación de esta propuesta, las madres tendrán el apoyo de sus parejas y no un trato discriminatorio. c) El menor: puede tener mayor tiempo de apego y conexión con ambos padres, fortaleciendo la lactancia y los lazos familiares. Asimismo, esta investigación sirve como antecedente para otros trabajos de investigación.

## **1.7. Estructura del trabajo**

El presente trabajo está conformado por tres capítulos. El primer capítulo denominado *“El permiso por lactancia en el ordenamiento jurídico peruano”*, en el cual estudiamos todo lo referente a la lactancia, al permiso por lactancia y cómo este se ha venido regulando y está regulado en nuestro país, analizando así la exclusión del padre a este derecho. El segundo capítulo *“La participación del padre trabajador y su derecho al permiso por lactancia considerando el principio del interés superior del niño y el principio de igualdad y no discriminación”* analiza la necesidad del reconocimiento de este derecho para el padre trabajador, la importancia de su participación en el proceso de la lactancia desde el análisis de los principios ya mencionados. El tercer capítulo *“La necesidad de reconocer el derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador en el ordenamiento jurídico peruano”*, estudia la legislación comparada, teniendo como objeto de estudio a España, debido a que en este país ambos padres cuentan con el derecho al permiso por lactancia. Una vez concluido el marco teórico, se describen los Materiales y Métodos, luego detallamos los resultados, la discusión de estos, las conclusiones, las recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas.

### **1.8. Breve referencia de los métodos empleados, tipo de investigación y el diseño de investigación**

En la presente investigación el tipo de investigación según su aplicabilidad o propósito es Básica, según su naturaleza o profundidad es descriptiva y según su enfoque es cualitativa.

El Método de investigación científica inductivo y descriptivo y los Métodos de investigación jurídica que hemos aplicado en el presente trabajo son el histórico y el método hermenéutico.

Finalmente es diseño de investigación es Jurídico descriptivo.

### **1.9. Breve descripción a la bibliografía empleada**

Para la presente investigación se han consultado libros físicos los cuales han sido prestados por docentes de derecho y abogados, se ha sumado esfuerzos para conseguirlos debido a la pandemia y situación de salud que se vivió a nivel mundial.

Asimismo, se han consultado libros virtuales disponibles en la web los cuales han sido muy provechosos y de gran ayuda, dicha información virtual fue obtenida en repositorios de universidades y páginas confiables. Asimismo, la revisión de revistas reconocidas internacionalmente y videos on line.

## II. MARCO TEORICO, CASUISTICA Y LEGISLACION

### CAPÍTULO I: EL PERMISO POR LACTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO

#### 1.1 LACTANCIA

##### 1.1.1 LECHE MATERNA

La leche materna humana, generada por la madre, representa el alimento más crucial para el recién nacido durante su crecimiento, satisfaciendo todas sus exigencias nutricionales hasta la introducción de alimentos complementarios. Este tipo de leche suministra los nutrientes esenciales para respaldar su desarrollo.

Según la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears en La Guía de Lactancia Materna (2007), señala que existen los siguientes tipos de leche materna:

##### **Calostro:**

El calostro es la primera leche que produce la madre después del parto y es rica en nutrientes esenciales para el recién nacido.

Contiene altas concentraciones de proteínas, vitaminas, minerales y especialmente inmunoglobulinas, que proporcionan defensas inmunológicas al bebé.

Aunque su cantidad es limitada, el calostro es suficiente para satisfacer las necesidades del recién nacido debido a su pequeño estómago y a la frecuencia de las tomas.

##### **Leche madura:**

La leche madura experimenta cambios en su composición a lo largo de una toma. Al principio de la toma, es más "aguada" y rica en lactosa, adecuada para calmar la sed del bebé.

A medida que avanza la toma, la leche se vuelve más rica en grasas, lo que contribuye a la saciedad del bebé.



Se recomienda vaciar un pecho antes de ofrecer el otro, permitiendo al bebé obtener tanto la leche más "aguada" al principio como la más concentrada al final. La succión del bebé, tanto en términos de frecuencia como de duración de las tomas, afecta la cantidad y composición de la leche producida por la madre.

### **Durante el primer mes de vida:**

Durante el primer mes de vida, es factible que el bebé encuentre suficiente satisfacción alimentándose de un solo pecho en cada ocasión. La lactancia materna se caracteriza por ser un proceso dinámico, donde la capacidad de adaptación tanto de la madre como del bebé para establecer una rutina cómoda resulta esencial.

Es posible que, durante el primer mes de vida, el bebé se satisfaga con un solo pecho en cada toma.

La lactancia materna es un proceso dinámico y la adaptabilidad de la madre y el bebé para establecer una rutina cómoda es fundamental.

La lactancia materna tiene beneficios significativos para la salud del bebé y la madre, y la comprensión de estos aspectos puede ayudar a las madres a proporcionar una nutrición óptima a sus hijos durante esta etapa crucial del desarrollo.

## **1.1.2 HISTORIA DE LA LACTANCIA**

Según el Ministerio de Salud del Gobierno de Chile en su Manual de Lactancia Materna (2010):

Los conocimientos y prácticas actuales relacionados con la lactancia son el producto de una larga historia influenciada por la interacción de factores biológicos, culturales y sociales. La lactancia es parte integral de un sistema avanzado de alimentación y crianza que ha sido fundamental para la supervivencia y el destacado desarrollo alcanzado por la especie humana. En los mamíferos, la gestación se produce de manera más protegida en el útero, y la lactancia surge como un componente esencial durante la crianza para asegurar una nutrición óptima en las etapas cruciales iniciales de la vida. El desarrollo humano, que comienza con una gestación intrauterina

relativamente breve y el nacimiento de un individuo muy inmaduro, se extiende y completa significativamente durante la lactancia y la crianza social.

Además de ser un proceso biológico, la lactancia materna está influida por la cultura, convirtiéndose en un fenómeno biocultural. Cada cultura y período, de acuerdo con sus conocimientos, creencias y valores, desarrolla enfoques específicos para la crianza y la lactancia. Aunque la mayoría de las sociedades ha apreciado y promovido la lactancia por sus beneficios, en diferentes momentos y lugares, la lactancia ha enfrentado desafíos debido a diversas circunstancias. Existen numerosos mitos, costumbres y rituales que han impactado tanto negativa como positivamente en la lactancia, reflejando las expresiones culturales y la posición social o la valoración cultural de la mujer, así como la importancia dada al desarrollo del vínculo. De esta manera, se observa que comunidades pacíficas, con una alta valoración de los valores femeninos y del vínculo, tienden a tener lactancias prolongadas y a dar prioridad a la protección del lazo madre e hijo. (pp. 12-13)

Como señalan los autores la lactancia es una práctica muy antigua, esta ha venido desde hace muchas generaciones atrás, cabe señalar anteriormente existían mujeres que se dedicaban a dar de lactar hijos que no eran suyos, es decir, eran contratadas para este fin, siendo un trabajo para ellas, claramente toda mujer está en la capacidad de producir leche materna; esta práctica se fue perdiendo con el ingreso de la leche artificial; siempre este rol ha sido de la mujer, pero en tiempos actuales el panorama ha ido cambiando lo cual desarrollaremos en este trabajo.

### **1.1.3 DEFINICIÓN DE LACTANCIA**

Según la Real Academia Española, La lactancia se define como el acto de proporcionar leche a través de la acción de amamantar o mamar. Se refiere al periodo inicial de la vida de los mamíferos, durante el cual se alimentan exclusivamente de leche, constituyendo así un sistema de alimentación basado únicamente en este líquido nutritivo.

Por otro lado, la Real Academia Española define amamantar: Criar o alimentar un mamífero a una cría con la leche de sus mamas.

Aunque el concepto de "lactancia" inicialmente se refiere a la acción de amamantar, sugiriendo que la ley debería proteger a las madres que cumplen fisiológicamente con proporcionar leche a sus hijos, es igualmente importante tener en cuenta que el término "amamantar" tiene sinónimos como "criar, nutrir, alimentar". Por lo tanto, la legislación debería abordar la protección de este derecho de manera más amplia, ya que busca garantizar la protección tanto para la madre como para el niño, que durante sus primeros años de vida necesita atención prioritaria. (Yáñez, 1996, p.64)

Claramente estamos de acuerdo con Yáñez y además la definición de la RAE, puesto que lactancia va más allá del simple acto de la madre ofrezca el pecho a su bebé, el término lactancia implica también criar y al hablar de crianza implica alimentar y cuidar a un menor, siendo así no solo la madre está en la capacidad de ejercer la crianza y cuidado de un menor, el padre también puede y está en la capacidad de realizarlo. El concepto de lactancia debería ser visto de forma más amplia incluyendo la participación del padre.

#### 1.1.4 TIPOS DE LACTANCIA

*Según Miranda, Hernández y Cruz (2011) dividen los siguientes tipos de lactancia:*

- **Lactancia Completa Exclusiva:** Implica alimentar al niño únicamente con leche materna, sin añadir otros líquidos o sólidos, ya sea con fines nutricionales o no.
- **Lactancia Completa Sustancial:** Consiste en alimentar al niño con leche materna, pero se le proporciona agua o té entre las tomas o, en ocasiones, un suplemento alimentario diario debido a las necesidades de la madre, como trabajo o enfermedad.
- **Lactancia Parcial o Mixta**
  - Alta: Cuando el 80 % de las tomas es con leche materna.
  - Media: Cuando se da leche materna entre el 20 % y el 79 % de las tomas.
  - Baja: Cuando se proporciona leche materna en menos del 20 % de las tomas.

- **Lactancia a Libre Demanda:** Implica alimentar al bebé con leche materna cada vez que lo solicite, sin restricciones de horario y sin excluir las tomas nocturnas. (p.14)

Como podemos ver, existen distintos tipos de lactancia, cada proceso de lactancia es muy diferente; muchas veces se llega a dar una lactancia parcial o mixta debido a la falta de orientación o ayuda hacia la madre, muchas madres no tienen apoyo en el cuidado del menor en casa, por ello es que enfatizamos en la importancia de la intervención del padre en el proceso de lactancia.

La lactancia exclusiva requiere a la madre en un estado óptimo, para así lograr tener éxito en esta, asimismo la de libre demanda; es un proceso que puede resultar muy agotador para muchas mujeres, cuán importante es que no estén solas sino el padre del menor pueda acompañarlas, en aras de un mejor cuidado del menor.

### 1.1.5 PERÍODOS DE LA LACTANCIA

*Según Miranda, Hernández y Cruz (2011) plantean las siguientes fases:*

- **Lactogénesis:**  
Comienzo o inicio de la producción de leche: Durante el embarazo, el cuerpo de la madre se prepara de manera apropiada para la función de alimentar al recién nacido, estimulado por hormonas como los estrógenos, la progesterona y la hormona lactogénica placentaria. Luego, interviene la prolactina, una hormona del lóbulo posterior de la hipófisis. Además, la Somatotropina también contribuye al estimular la secreción láctea; ambas hormonas desempeñan una función coordinada en el inicio y mantenimiento de la lactancia.
- **Lactopoyesis**  
En esta fase, es fundamental que la glándula suprarrenal funcione de manera adecuada. Los glucocorticoides desempeñan un papel crucial en la síntesis de la lactosa y la caseína. Además, la actividad de la tirosina, la insulina y factores nerviosos está vinculada a este proceso. La liberación de prolactina se inhibe en presencia de distensión uterina o en presencia de restos

placentarios. Durante la lactancia materna, el vaciamiento de la glándula estimula la Lactopoyesis.

- **Eyección Láctea La oxitocina:**

Una hormona secretada por la neurohipófisis, ejerce su influencia sobre las células mioepiteliares de los conductos galactóforos, ocasionando su contracción y participando en la expulsión del contenido lácteo. Este proceso se inicia mediante un estímulo nervioso originado por la succión del niño en el pezón de la madre, desencadenando así la liberación de oxitocina.

### **1.1.6 BENEFICIOS DE LA LACTANCIA**

**a. Beneficios para el menor**

Según la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears en La Guía de Lactancia Materna (2007), señala como beneficios para el menor:

- Facilita la liberación de las hormonas del crecimiento y contribuye al mejor desarrollo cerebral, fisiológico e inmunológico.
- Además, proporciona defensa contra diversas enfermedades como diarrea e infecciones respiratorias (catarros, bronquiolitis, bronquitis, neumonía, otitis, entre otras) al recubrir el intestino del bebé con protección contra patógenos.
- Retrasa o reduce la aparición de problemas inmunológicos, como alergias (dermatitis atópica, asma), leucemia y enfermedades crónicas intestinales.
- Asimismo, previene enfermedades en la edad adulta, como diabetes, hipercolesterolemia, enfermedades coronarias y cáncer.
- La lactancia materna está asociada con la inteligencia cognitiva y emocional, transmitiendo seguridad afectiva al bebé y afectando positivamente su autoestima y empatía hacia las necesidades de los demás en el futuro.

- La leche materna siempre está disponible y a la temperatura adecuada, manteniendo condiciones higiénicas perfectas en todo momento.

Según UNICEF Ecuador en el Manual Lactancia Materna (2013), señala:

*El cerebro humano se desarrolla casi completamente en los primeros 2 años de vida. La leche materna favorece su desarrollo y le da al niño o niña el alimento que necesita para estar bien nutrido. La leche materna contiene los aminoácidos que necesita el normal desarrollo del cerebro. También los protege contra las infecciones y enfermedades. No hay ningún alimento más completo que la leche de la madre. (p.13)*

Como podemos ver, está comprobado que la lactancia tiene grandes beneficios para el menor, en nuestro trabajo afirmamos la importancia de la participación del padre y madre conjuntamente, si ambos progenitores se involucran en el proceso, este será exitoso y el menor gozará de un mejor cuidado, lo cual beneficia en su desarrollo integral.

#### **b. Beneficios para la madre**

Según la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears en La Guía de Lactancia Materna (2007), señala como beneficios para la madre:

- Contribuye a la recuperación posparto al estimular la contracción rápida del útero (entuerzos), reduciendo la pérdida de sangre en los días siguientes al parto y mejorando posibles casos de anemia. Además, favorece la recuperación del peso y la figura.
- Minimiza las necesidades de insulina en mujeres con diabetes y normaliza más rápidamente el metabolismo en aquellas que han experimentado diabetes gestacional.
- Disminuye el riesgo de enfermedades cardiovasculares.
- Reduce la probabilidad de desarrollar cáncer de mama antes de la menopausia, así como el riesgo de cáncer de ovario, fracturas de cadera y fracturas espinales debido a la osteoporosis en la postmenopausia. (p.5)

La madre es la encargada de dar el pecho directamente al menor, pero muchas veces este proceso puede verse afectado por múltiples factores, siendo

necesaria la intervención del padre, apoyando a la madre, para que esta pueda estar en un estado óptimo y disfrutar de la lactancia.

*Según Miranda, Hernández y Cruz (2011), plantean las siguientes ventajas para la madre:*

- *Genera gratificación psicológica.*
- *Reduce la hemorragia posparto y contribuye a la restauración del tamaño y la posición normal del útero.*
- *Actúa como medida preventiva contra el cáncer de mama.*
- *Alivia la molestia causada por la congestión de los senos. (p.17)*

**c. Beneficios para la familia**

En la actualidad se ha perdido el valor a la familia, hay que tener en cuenta que la familia es la base de la sociedad y cuán importante es que sean estables, la crianza y futuro se desarrolla en esta. Uno de los momentos trascendentales para el menor es la conexión y apego con las personas que se encuentran a su alrededor los primeros años de vida, he ahí la importancia del acompañamiento tanto del padre como de la madre y generar un vínculo positivo. Asimismo, es importante la unión de la pareja y el estar juntos compartiendo los cuidados y crianza del menor, fortaleciendo así la relación.

Según la Consejería de Salud del Gobierno de la Rioja en La Guía de Lactancia Materna para profesionales de salud (2010), señala:

La contribución que el padre o pareja puede tener en este proceso es sumamente significativa y puede favorecer en gran medida que la experiencia sea positiva tanto para la madre como para el bebé. Puede acariciar, abrazar y mecer al bebé desde su nacimiento, además de fomentar el apego y fortalecer el vínculo con su hijo o hija. Todas estas acciones, junto con el mantenimiento de un contacto cercano piel a piel, como dar paseos prolongados con el bebé en una mochila o compartir la cama con la criatura, son valiosas para el desarrollo emocional del bebé. Cuando la pareja se involucra desde el principio en el embarazo, la elección del método de alimentación, el parto y la crianza, proporciona

un gran alivio y descanso para la madre, contribuyendo a una vivencia más plena y positiva de la maternidad.. (p.12-13)

**d. Beneficios para la sociedad**

Según UNICEF Ecuador en el Manual Lactancia Materna (2013), señala:

*Las madres que amamantan contribuyen a reducir las enfermedades y la mortalidad infantil, disminuir los gastos hospitalarios, aprovechar el recurso natural renovable máspreciado, fomentar la salud, la inteligencia y la confianza en sí mismos de los niños y niñas del país. Asimismo, colaboran en la formación de la inteligencia, la productividad y el futuro de la nación, reconocen que cuentan con un recurso insustituible para criar a las generaciones venideras, y promueven el compromiso de familiares, comunidad, servicios de salud y gobierno en respaldar y mantener la lactancia materna. (p.26)*

**1.1.7 TÉCNICAS DE LACTANCIA**

**a. Cuidado de las mamas**

La medida más importante para el cuidado de las mamas es la higiene diaria, se debe realizar de manera correcta y esto evitará problemas secundarios, es importante secar bien las areolas y los pezones para que estos no queden húmedos. También es recomendable usar ropa cómoda, existen algunos sujetadores diseñados para lactancia.

Ninguna forma o color de los pechos y pezones contraindican la lactancia; toda mujer puede dar de lactar luego de dar a luz, el propio organismo es el encargado de que esto suceda.

**b. El agarre**

Según la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears en La Guía de Lactancia Materna (2007), señala:

- Para lograr que el bebé se aferre al pecho, frota el pezón contra su labio inferior hasta que abra ampliamente la boca y luego acércalo al pecho con un movimiento seguro, enfatizando la importancia de acercar al bebé al pecho en lugar de acercar el pecho al bebé.



**c. Posturas**

La postura al dar de lactar es muy importante tanto para la madre como para el bebé, cada madre escoge con la cual se sienta más cómoda, pero hay muchas madres sobre todo primerizas que no saben la importancia de esta, cometiendo graves errores en su postura y en consecuencia teniendo un fracaso en la lactancia.

Según la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears en La Guía de Lactancia Materna (2007), recomienda las siguientes posturas:

- **Postura Sentada:** Para esta posición, la madre se encuentra cómodamente sentada en una silla con los pies ligeramente elevados (sobre un taburete) y un cojín debajo del bebé, o en una silla muy baja. Sostiene al bebé "barriga con barriga", con un brazo arriba y otro abajo. Coloca la mano en la espalda del bebé de modo que su cabeza descansa en el antebrazo de la madre (no en el codo). El bebé se sitúa frente al pecho, y la madre lo coloca de manera que su nariz roce el pezón. Cuando el bebé abre bien la boca, la madre lo acerca al pecho. Es esencial recordar que el bebé succiona exprimiendo la areola con la lengua, no solo el pezón. Por lo tanto, su boca debe estar muy abierta, con los labios hacia afuera y tomando más areola por debajo que por arriba.
- **Postura Acostada:** Tanto la madre como el hijo se colocan de lado uno frente al otro, "barriga con barriga". La nariz del bebé se posiciona rozando el pezón de la madre, y cuando abre bien la boca, se engancha. Esta posición resulta muy cómoda, especialmente en los primeros días después de una cesárea (se puede colocar un cojín bajo los pies del bebé para evitar golpear la herida) y es la más adecuada para las tomas nocturnas. (p. 11-12)

**d. Duración de la toma**

Según los especialistas la lactancia debe darse según el bebé lo requiera, es decir, a demanda; respetando la cantidad de leche que desee hasta saciarse. No

deben existir horarios rígidos, cada bebé es diferente en sus horarios y duración de tomas.

Cada bebé sigue un ritmo único en su alimentación, al igual que cada madre tiene su propio patrón de producción de leche, ambos sincronizándose entre sí. Según el Manual de Lactancia Materna de UNICEF Ecuador (2013), se destaca que no todos los bebés se alimentan de la misma manera, ya que cada uno requiere un tiempo diferente para sentirse satisfecho. Se recomienda ofrecer el pecho tanto de día como de noche cada vez que el bebé lo solicite. El acto de amamantar varía entre las mujeres. Además de alimentar al bebé cuando lo demande, se aconseja hacerlo también cuando la madre sienta sus pechos llenos o cuando el bebé duerma demasiado, incluso si es necesario despertarlo. Este enfoque es especialmente importante durante las primeras dos semanas. *(p.46)*

### **1.1.8 EXTRACCIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA LECHE MATERNA**

La extracción de la leche materna es una práctica que se viene dando con mayor incidencia en los últimos años por diversos motivos, entre los principales es el retorno de la madre a su trabajo y por ende la separación del bebe durante horas. Según la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears en La Guía de Lactancia Materna (2007), hay dos formas de extraer la leche, siendo estas:

Extracción manual mediante la técnica de Marmet: Este método es cómodo, económico y sencillo, evitando la necesidad de limpiar y esterilizar múltiples utensilios. Comienza lavándote las manos y estimulando el pecho. Inclínate hacia adelante con el pecho colgando.

1) Coloca el dedo pulgar y los dedos índice y medio formando una letra C, a unos 3 o 4 cm del pezón (no siempre coincidente con el borde de la areola). Asegúrate de que el pecho no descansa sobre la mano.

2) Empuja los dedos hacia atrás (hacia las costillas), sin separarlos. Si tienes pechos grandes o caídos, levántalos primero y luego empuja los dedos hacia atrás.

- 3) Realiza una compresión hacia el pezón con un movimiento tipo rodillo, sin deslizar los dedos. Este es un movimiento de ordeño, imaginando que hay una bolsa detrás del pezón: la sujetas en el primer movimiento y la vacías en el segundo.
- 4) Repite el proceso rítmicamente para vaciar el pecho. Alterna la posición de los dedos para abarcar todos los cuadrantes del pecho y utiliza ambas manos en cada pecho.
- 5) Evita maniobras como exprimir, deslizar y estirar; la extracción no debe causar dolor.
- 6) Alterna la estimulación y extracción en ambos pechos. (p. 17-18)

La segunda forma de extraer es utilizando máquinas manuales o eléctricas que faciliten la extracción de esta directamente del pezón al recipiente.

En ambas formas de extraer la leche, esta se guarda para luego ofrecérsela al menor. La Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears en La Guía de Lactancia Materna (2007), respecto al almacenamiento de la leche, señala:

Puedes utilizar envases de boca ancha de tamaño apropiado, que sean fáciles de cerrar y limpiar, y estén destinados para uso alimentario, así como biberones y bolsas específicas para este propósito. En cuanto a la limpieza de los recipientes, realiza un lavado normal y sécalos; una vez al día, esterilízalos o lávalos en el lavavajillas. Puedes combinar la leche extraída a lo largo del día en el mismo recipiente y conservarla en el refrigerador. Si la leche presenta un aspecto de "corte", agita el recipiente antes de utilizarla. Para congelar la leche, enfríala previamente en el refrigerador y guárdala en pequeñas cantidades (60-120 cc) para descongelar solo la cantidad necesaria para el bebé. No olvides etiquetar los envases con la fecha de extracción para asegurar que siempre se utilice primero la leche más antigua. (p. 19)

Respecto a la descongelación y utilización de la leche congelada, se recomienda descongelar de la nevera y conservarla hasta 24 horas, si no se utiliza, esta debe ser desechada. La leche se debe introducir en un recipiente con agua caliente hasta

que esté tibia y pueda consumirse, nunca debe hervirse y usar el microondas. En caso sobre leche, no se puede volver a congelar, se debe desechar.

### **1.1.9 PROBLEMAS PARA AMAMANTAR**

El proceso de lactancia muchas veces puede llegar a ser complejo y muy difícil para la madre y el menor, la falta de información y apoyo generan problemas para amamantar, a continuación, desarrollamos los más frecuentes:

#### **a. Dolor al inicio de la succión**

Según la Consejería de Salud del Gobierno de la Rioja en La Guía de Lactancia Materna para profesionales de salud (2010), señala:

En los primeros días de la succión, es común experimentar cierto grado de dolor, dado que este se debe a la succión en vacío de los conductos, la congestión vascular en la zona y la compresión abrupta de un pezón erecto. Sin embargo, este malestar tiende a desaparecer en un corto período y, en última instancia, la succión no debería generar dolor, sino más bien ser una experiencia placentera. (p. 30)

#### **b. Grietas en el pezón**

La forma más efectiva de evitar las grietas es asegurar que tanto la postura de la madre como la del bebé sean adecuadas, permitiendo que la boca del bebé cubra la mayor parte de la areola y permitiendo que la leche materna se seque naturalmente. “Las grietas son fisuras que pueden aparecer en el pezón o areola. Aunque son dolorosas su aparición no debe suponer un motivo de abandono de la lactancia. Se evitan y curan con una correcta técnica de postura y agarre” (La Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears, 2007, p. 14).

#### **c. Ingurgitación mamaria**

La Consejería de Salud del Gobierno de la Rioja en La Guía de Lactancia Materna para profesionales de salud (2010), señala:

La hinchazón y firmeza de los pechos son consecuencia de la acumulación de leche y el aumento del flujo sanguíneo. Se experimenta un dolor intenso en el pezón, generalmente asociado a una posición incorrecta o un agarre inadecuado durante las tomas iniciales cuando el lactante se prende al pecho. Si el dolor persiste durante o después de la toma, o entre tomas, es necesario evaluarlo y considerar otras posibles causas, como infecciones bacterianas o fúngicas.. (p.31)

**d. Congestión mamaria**

La Guía de Lactancia Materna para profesionales de salud (2010) de la Consejería de Salud del Gobierno de La Rioja indica que este fenómeno tiene lugar entre el tercer y quinto día tras el parto. La hinchazón se reduce mediante la lactancia temprana, frecuente y a solicitud. Para garantizar un vaciamiento eficaz, se recomienda alimentar al bebé con mayor frecuencia, y en caso necesario, se puede emplear un sacaleches para acelerar el proceso de "subida de la leche".

**e. Obstrucción de un conducto**

Es uno de los problemas más frecuentes y recurrentes que surgen durante la lactancia.

Se manifiesta como una protuberancia hinchada, cálida y dolorosa en uno de los pechos. Generalmente se atribuye a la utilización de un sujetador demasiado ajustado, dormir con el sujetador puesto o omitir tomas. Se puede resolver mediante masajes (para extraer el "tapón", también puedes "peinar" la zona con un peine de púas estrechas), aplicación de calor húmedo antes de la toma y aplicación de frío seco después (Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears, 2007, p. 15).

En la mayoría de los casos, se produce debido a una infección de leche retenida. eso es importante que no se quede la mama congestionada en cada toma.

**f. Mastitis**

La Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears en La Guía de Lactancia Materna (2007), señala:

Es una infección mamaria originada por el manejo incorrecto de grietas en el pezón, ingurgitación u obstrucción del conducto. Sus síntomas principales incluyen un dolor profundo en el pecho y/o pezones, que puede ser pulsátil, ardiente o persistente entre tomas, acompañado de picazón, afectando uno o ambos pechos. Además, puede manifestarse como un síndrome gripal con fiebre, sudoración nocturna, malestar general, dolor de cabeza, náuseas y vómitos, así como dolor, enrojecimiento o una masa en un cuadrante del pecho. El bebé tiende a estar inquieto durante las tomas. (p.15)

**g. Dermatitis de la mama**

La Consejería de Salud del Gobierno de la Rioja en La Guía de Lactancia Materna para profesionales de salud (2010), nos da a conocer las siguientes dermatitis

**Impétigo:** Se trata de una infección superficial de la capa epidérmica originada por estreptococo del grupo A betahemolítico y el estafilococo aureus. Normalmente, se manifiesta en lesiones previas como eczema o dermatitis de contacto que han sido infectadas. La propagación ocurre al rascar las lesiones, y la infección es contagiosa. En el caso de una infección por herpes simple o varicela en la areola o áreas cercanas, la madre puede extraerse la leche hasta que las lesiones sanen y luego reanudar la lactancia una vez que el problema se haya resuelto.

En situaciones de dermatitis de contacto, que resulta del contacto directo con irritantes o alérgenos, el tratamiento implica evitar la sustancia irritante y aplicar corticoides tópicos. Es importante destacar que esta condición no afecta la posibilidad de amamantar.

La candidiasis, provocada por diversas cepas de cándida, un tipo de parásito fúngico, especialmente cándida albicans, se caracteriza por

enrojecimiento de la piel, edema leve y posiblemente otros elementos. vesiculo-pústulosos en la superficie. Es común observar un fino reborde escamoso que delimita estas áreas, y puede haber lesiones satélites. La candidiasis provoca picazón intensa y ardor, pero no suele ir acompañada de fiebre.

**h. Falta de leche**

Esta situación se resuelve ofreciéndole el pecho al bebé con mayor frecuencia, dado que, a mayor succión, mayor cantidad de leche se produce. No es recomendable buscar leche artificial mientras exista la posibilidad de generar la leche materna.

### **1.1.10 ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA**

La alimentación complementaria inicia a partir de los 6 meses, en ningún momento esta sustituye la leche materna, sino es un complemento a esta. Es importante acudir a un especialista en nutrición para tener una mejor orientación respecto al tema.

## **1.2 PERMISO POR LACTANCIA**

### **1.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PERMISO POR LACTANCIA**

Debemos señalar que la regulación nacional en relación con el permiso por lactancia no tiene una larga historia, ya que los derechos laborales de las mujeres han sido siempre fruto de una lucha constante. La normativa que estableció el permiso por lactancia materna se introdujo en el artículo 21 de la Ley N° 2851, promulgada el 23 de noviembre de 1918. Según esta disposición, las madres tenían el derecho de disponer de un tiempo, que en total no excediera de una hora al día, para amamantar a sus hijos. Este tiempo no se descontaba del salario de la madre y no interfería con el tiempo necesario para desplazarse al lugar destinado a este fin. Además, se crearon Salas Cunas en los lugares de trabajo que tenían empleadas mujeres. Con el tiempo, a través de acuerdos colectivos, muchas organizaciones sindicales no solo contaron con estas Salas Cunas, sino que también lograron establecer guarderías infantiles. Sin embargo, con las leyes de flexibilización laboral, muchos organismos públicos dejaron de contar con estos establecimientos, y gradualmente fueron desapareciendo.

- La Ley N° 4239 señalaba la modificación de la segunda parte del artículo 11 de la Ley N° 2851, respecto al trabajo de la mujer y los menores de 18 años en días sábados.
- Siendo así que el 22 de diciembre de 1999, según Ley N° 27240, se recupera parcialmente este derecho, señalando que la madre trabajadora tiene derecho a 1 hora diaria de permiso por lactancia, hasta que el hijo tenga como mínimo 6 meses de edad.
- El 20 de enero del 2001, mediante Ley N° 27403, se precisa que la hora diaria de permiso por lactancia materna a que se refiere el numeral 1.1 de artículo 1 de Ley N° 27240, se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce la remuneración correspondiente.
- Casi al finalizar el gobierno de Alejandro Toledo, el 13 de diciembre del 2001 y mediante Ley N° 27591, se recupera como un derecho hasta que el niño cumple su primer año de edad.
- Con la Ley N° 28731, del 13 de mayo del 2006, se amplía el derecho de lactancia hasta dos horas en caso de parto múltiple.

### **1.2.2 REGULACIÓN JURÍDICA DEL PERMISO POR LACTANCIA**

La Ley N° 27240, “Ley que otorga el permiso por lactancia”, señalando que la madre trabajadora tiene una hora diaria de permiso por lactancia, hasta que el hijo tenga como mínimo seis meses de edad. (23/12/1999)

Sus modificatorias a la Ley:

- **Ley N° 27403**, en el que señala que la hora diaria de permiso por lactancia materna se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce la remuneración correspondiente. (20/01/2001)
- **Ley N° 27591**, es un derecho hasta que el niño cumpla un año de edad. (13/12/2001)
- Con la **Ley N° 28731**, se amplía el derecho de lactancia hasta dos horas en caso de parto múltiple. (13/05/2006)



### **1.2.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY DEL PERMISO POR LACTANCIA**

La Ley N° 27240, específicamente señala “la madre trabajadora”, sin hacer distinción, es decir el permiso por lactancia se otorga a las trabajadoras del sector privado y público, teniendo en consideración el régimen laboral mediante el cual hayan sido contratadas, puesto que no todos gozan de este derecho.

### **1.2.4 DURACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA**

El derecho al permiso por lactancia para la madre trabajadora es hasta que el niño cumpla un año de edad.

La madre goza de una hora diaria de permiso. Ella y su empleador pueden convenir el horario en que se ejercerá el permiso, este puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y forma parte de la jornada laboral por lo que, por ningún motivo, puede ser materia de descuento.

En caso de parto múltiple La Ley N° 28731 precisa que el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Es decir, de una a dos horas. Cabe precisar que, en todos los casos de parto múltiple, sea mellizos o trillizos, el beneficio es solo de una hora adicional, no importando el número de niños

## **CAPITULO II**

### **LA PARTICIPACIÓN DEL PADRE TRABAJADOR Y SU DERECHO AL PERMISO POR LACTANCIA CONSIDERANDO EL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

#### **2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

##### **2.1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Desde el avance histórico el concepto de igualdad apreciado desde todos sus puntos ha sido cambiante, siendo un motivo de una lucha constante, toda vez que fue motivo de tres grandes revoluciones en toda la historia.

Las cuales nombraremos:

###### **2.1.1.1.La revolución inglesa de 1688:**

En 1688, Gran Bretaña no solo alcanzó la libertad política y religiosa, sino también una supremacía nacional que superó a la monarquía absoluta de Francia. Por estas razones, los historiadores contemporáneos ven la Revolución de 1688 como un punto crucial en la historia de la nación británica. (Lebovici y Trevelyan, 1996)

###### **2.1.1.2.La revolución americana de 1776:**

Inspiró la redacción de la Declaración de Derechos de Virginia, que afirma que todos los individuos son inherentemente libres e independientes por naturaleza, poseyendo derechos fundamentales que no pueden ser arrebatados. Hasta hoy, esta declaración es reconocida como el primer documento que proclama los derechos humanos en la historia. Rodríguez (1976)

###### **2.1.1.3.La Revolución Francesa de 1789:**

Fue promulgada la Declaración del Hombre y del Ciudadano, estableciendo en su primer artículo que "Todos los seres humanos nacen libres y mantienen su libertad con derechos equitativos. Cualquier disparidad social debe basarse únicamente en el bienestar general". (Bois,1989).

## **2.1.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA IGUALDAD**

En la actualidad, la igualdad es reconocida desde dos perspectivas legales: como un principio y como un derecho. En este contexto, el Tribunal Constitucional Peruano, en la Sentencia 045-2004-PI/TC emitido el 25 de octubre de 2005, ha señalado que, “La igualdad consagrada constitucionalmente, detenta la doble condición de principio y derecho fundamental” (p. 15)

### **2.1.2.1. La Igualdad como Principio**

Sirve como un elemento vinculante para la implementación de los demás derechos inherentes al ser humano, ya que la igualdad se deriva de la dignidad humana y asegura tanto su libertad esencial como su libertad observada. Sin la igualdad, las sociedades estarían construidas sobre segregaciones indiscriminadas. Por esta razón, la igualdad no solo se percibe como un derecho individual, sino también como un principio orientador presente en la mayoría de las constituciones, ya sean escritas o no escritas, a nivel mundial.

### **2.1.2.2. La Igualdad como Derecho**

Como un derecho fundamental, implica el reconocimiento de un genuino derecho subjetivo, que consiste en la titularidad de la persona sobre un bien constitucional específico, la igualdad, que puede ser exigido frente a un destinatario. Este derecho se refiere al reconocimiento de la no discriminación basada en razones prohibidas por la propia Constitución (como el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras razones que jurídicamente sean consideradas relevantes ("motivo" "de cualquier otra índole").

La violación del principio de igualdad ante la ley se amplía a un ámbito particular debido a su naturaleza. Por lo tanto, se concluye que no se está infringiendo la igualdad de manera abstracta, sino que dicha transgresión se materializa cuando otros derechos se ven perjudicados debido a la falta de reconocimiento de la igualdad. (Eguiguren, 2016)

En este contexto, resulta imposible comprender completamente la amplitud de un derecho fundamental sin tener en cuenta los principios y valores que lo motivan, ya que la igualdad se encuentra entre esos valores. (Diaz,2018)

El Tribunal Constitucional, en su pronunciamiento en el expediente N° 001-003 de Acción de Inconstitucionalidad, ha abordado la interpretación del principio de igualdad, indicando que:

“El principio de Igualdad en el Estado Constitucional exige del legislador una vinculación negativa o abstencionista y otra positiva o interventora. La vinculación negativa esta referida a la exigencia de “tratar igual a los que son iguales” y “distintos a los que son distintos”, de forma tal que la ley, como regla general, tenga una vocación necesaria por la generalidad y la abstracción, quedando proscrita la posibilidad de que el Estado, a través del legislador, pueda ser generador de factores discriminatorios de cualquier índole”. (p. 7)

### **2.1.3. DERECHO A LA IGUALDAD**

#### **2.1.3.1.Marco Normativo**

Según la Constitución Política del Perú, artículo 2.2 precisa que “Toda Persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier otra índole”.(p,3)

El Tribunal Constitucional mediante Sentencia N° 0261-2003-AA/TC de fecha 26 de Marzo del 2003 ha señalado que la igualdad ante la ley “es un principio-derecho, en virtud de que la idea de igualdad se desprende de la dignidad y naturaleza de los seres humanos, por eso no se violaría el derecho a la igualdad en tanto no afecte dicha dignidad”. (p.6)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), aprobado por el Perú mediante Decreto Ley 22.128 de fecha 28 de Marzo de 1978, también regula el principio de igualdad ante la ley, pues en su artículo 3 establece:

“Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra índole social.”(p.4)

El artículo 45 de la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948) señala que “(...) todos los seres humanos sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social tiene derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”.

La garantía de igualdad ante la ley en un Estado basado en principios democráticos y de derecho social asegura que todas las personas gocen de libertad, igualdad y bienestar de manera general. Se infringe el principio de igualdad ante la ley cuando se asigna la misma consecuencia jurídica a situaciones diversas, cuando una situación idéntica conlleva a consecuencias jurídicas diferentes para un grupo particular de individuos, o cuando condiciones iguales resultan en consecuencias jurídicas desiguales. (Brieskorn, 1993).

Por su parte, Hakansson (2002) señala:

La Constitución peruana no se restringe a presentar una disposición genérica sobre el principio de igualdad ante la ley, sino que aborda este principio de tres maneras diferentes:

- a) Al establecer que ninguna persona debe ser objeto de discriminación basada en factores como origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, entre otros.
- b) Al señalar que se pueden promulgar leyes especiales debido a la naturaleza de las circunstancias, pero no por motivo de diferencias entre las personas.

c) Al referirse al ejercicio del derecho de propiedad y estipular que tanto los extranjeros como los ciudadanos peruanos se encuentran en una condición igualitaria, ya sean personas naturales o jurídicas.

A pesar de que nuestra Constitución no describe de manera explícita el principio de igualdad ante la ley, podemos notar, además de las interpretaciones de Hakansson, que existen otros apartados en el texto constitucional que respaldan este principio.

Un ejemplo es:

El artículo 59, que aborda el papel económico del Estado y establece que "El Estado proporciona oportunidades de mejora a los sectores que experimentan cualquier forma de desigualdad". Este artículo demuestra la desaprobación de cualquier forma de discriminación

En este contexto, el principio de igualdad ante la ley se coloca como prioritario respecto a todos los derechos y deberes individuales, dado que, en realidad, encarna la esencia misma de las personas y también afecta la interacción entre ellas.

Considerando la Declaración Americana de Derechos Humanos, la cual afirma en su artículo II la igualdad de todas las personas ante la ley, se reitera que la igualdad ante la ley es un principio esencial que protege no solo los derechos constitucionales, sino también los derechos humanos.

En relación con la consistencia en la aplicación de la ley, aunque es cierto que esta debe ser equitativa para todas las personas sin excepción, es relevante tener en cuenta que aquellos encargados de aplicarla pueden carecer de puntos de referencia para identificar posibles disparidades más allá de lo que dicta la ley. En última instancia, la igualdad queda sujeta a la intención del legislador. (Fernandez, 1996)

## **2.1.3.2. Clasificación de la Igualdad**

### **2.1.3.2.1. Igualdad Formal**

La igualdad formal implica la responsabilidad del Estado de establecer, reconocer, facilitar y posibilitar la igualdad de condiciones y oportunidades entre los ciudadanos. Según Hurtado, este principio es fundamental para la idea de justicia y debe ser aplicado en situaciones concretas. La mera solicitud formal de igualdad carece de relevancia por sí sola, ya que la búsqueda de justicia depende de factores más allá del principio de igualdad, como las condiciones sociales, los criterios determinantes para igualar o diferenciar a las personas y las circunstancias en las que se aplica la ley (Hurtado, 1987).

La igualdad ante la ley impone al Estado la obligación de actuar y hacer lo necesario para obtener resultados sociales específicos. Esto se debe a que el principio de igualdad en su aspecto formal implica que el legislador formule leyes que proporcionen un trato equitativo a todos los ciudadanos, es decir, que las leyes promulgadas tengan una aplicabilidad universal y sean generales o abstractas. En cuanto a la vertiente material, los encargados de aplicar la ley deben garantizar que aquellas personas en situaciones diferentes sean tratadas de manera diferente, mientras que aquellas en condiciones similares reciban un trato igual (Fernández, 1996).

#### **- Igualdad en la ley:**

Se manifiesta en el Poder Legislativo por ser este el encargado de crear las leyes, para Rubio (1999) “es un principio jurídico constitucional aplicable a los seres humanos” (p.144)

Todos compartimos una característica fundamental con nuestros congéneres que nos otorga la condición de seres humanos: los derechos humanos, intrínsecos y equitativos para cada individuo.

Es por esta razón la igualdad implica la necesidad de que las normas sean generales y abstractas en su contenido, y se aplica al proceso de creación y elaboración de normas legales. Además, se destaca que el legislador debe formular leyes de manera que regulen diversas situaciones de la vida sin establecer discriminaciones arbitrarias. Esto implica una clasificación en términos impersonales y universales de los hechos que servirán como fundamentos para la asignación de consecuencias legales (Bastos, 2012)

La igualdad permite examinar la justificación de la distinción y la elección de atributos para determinar si una situación debe ser considerada como diferente o similar. Esto es con el fin de garantizar que dicha clasificación sea objetiva y esté respaldada por fundamentos fácticos suficientes y razonables en relación con el propósito perseguido por la norma. Por esta razón, el derecho a la igualdad no siempre implica una igualdad total en el trato, sino más bien la obligación de fundamentar, basándose en la razonabilidad y objetividad, las diferencias que puedan existir entre las personas. (Bustamante, 2011)

Es así que el Tribunal Constitucional interpretando los alcances del mencionado artículo 103, sostiene en el fundamento 8 de la STC 001/003-2003-AI/TC:

Cuando el artículo 103 de la Constitución establece la posibilidad de promulgar leyes especiales "porque así lo exige la naturaleza de las cosas", está insistiendo en la necesidad de una justificación objetiva que respalde cualquier ley, incluso aquellas que son consideradas especiales. Al respetar el criterio de razonabilidad legal, el Estado tiene la autoridad para apartar a la ley de su tendencia hacia la generalidad y permitir que se adapte a una singularidad necesaria y razonable. Esta singularidad es necesaria porque tiene la tarea de restaurar un orden social que tiende a desviarse y es razonable porque se



basa en un elemento objetivo, específicamente, la naturaleza de las circunstancias.

#### **2.1.3.2.2. Igualdad Material**

La igualdad material implica el reconocimiento del derecho de las personas a recibir un trato y aplicación de la ley equitativos.

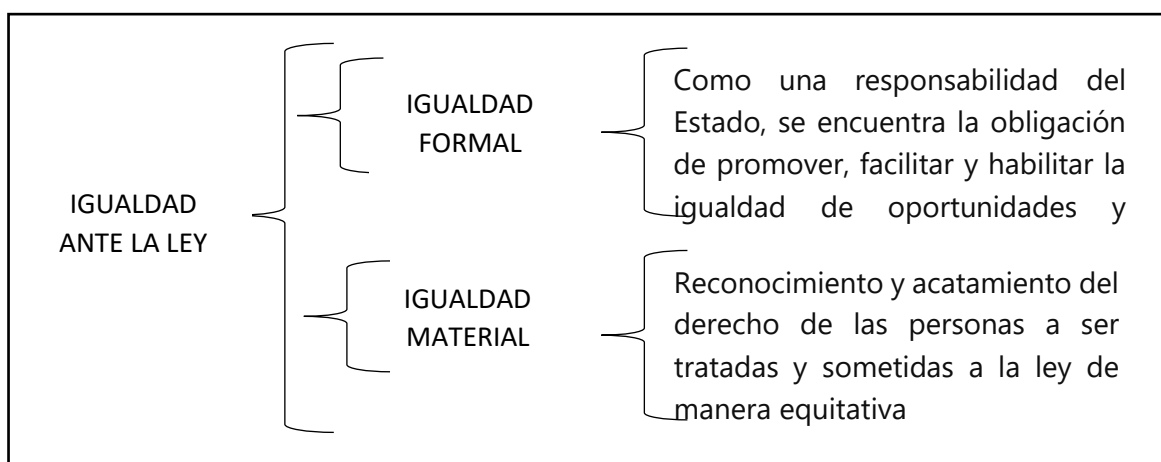
El Tribunal Constitucional Español ha indicado que la igualdad de trato se refiere a la igualdad ante la ley, que es una igualdad legal, pero no siempre resulta en una igualdad material o efectiva. Esto implica que, aunque situaciones idénticas deberían tener consecuencias similares, la posibilidad de aplicar diferencias entre estas situaciones requiere una justificación razonable y fundamentada. Estas justificaciones deben basarse en evaluaciones de valor ampliamente aceptadas. (Facorro y Vittadini, 1998)

Del mismo modo el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 3.1 de la Sentencia 0261-2003- AA/TC:

Sostiene que la igualdad material implica que el cuerpo político tiene la responsabilidad de garantizar las condiciones óptimas para que se establezca una igualdad de oportunidades para todos los individuos. Por esta razón, el mencionado organismo encargado de la revisión de la constitucionalidad la interpreta como una solicitud al Estado para que elimine los impedimentos políticos, sociales, económicos o culturales que efectivamente limitan la igualdad entre las personas.

## Figura 1

### *Igualdad formal e igualdad material*



*Nota.* La figura presenta la diferencia entre igualdad formal e igualdad material. Fuente: Elaboración propia.

### **2.1.3.3. La igualdad entre varón y mujer amparada en los instrumentos internacionales**

En el intento de lograr igualdad entre los géneros, destaca que los tratados internacionales prohíben explícitamente cualquier forma de discriminación, incluso otorgándole a este principio la condición de un derecho humano fundamental. (Rubio, 1999)

Tal como se señala en la OIT: “la protección y promoción de la igualdad entre las personas de uno y otro sexo han sido reconocidas como nociones fundamentales en los principales instrumentos internacionales de derecho humanos” (p. 8) tales como:

#### ***2.1.3.3.1. La Carta de las Naciones Unidas (1945):***

En su tercer párrafo del primer capítulo, establece que entre los objetivos de las Naciones Unidas se encuentra el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todas las personas, sin importar su raza, género, idioma o religión. (p.3).

#### **2.1.3.3.2. *La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):***

Los derechos humanos son inherentes a cada persona debido a su propia naturaleza. En su artículo inicial, afirma que todos los individuos nacen con libertad e igualdad en dignidad y derechos. Asimismo, en su segundo artículo, establece que toda persona goza de derechos y libertades sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u otras condiciones. (p.2).

#### **2.1.3.3.3. *El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976):***

En su preámbulo, reconoce la importancia de establecer condiciones que permitan que cada persona disfrute de sus derechos civiles y políticos, así como de sus derechos económicos, sociales y culturales. En su artículo 26, establece que las leyes deben prohibir cualquier forma de discriminación y garantizar a todas las personas una protección equitativa y efectiva contra cualquier tipo de discriminación, ya sea por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas u otras características. (p.4).

#### **2.1.3.3.4. *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979):***

Destaca que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y respeto a la dignidad humana. Esta convención se compromete en todos sus artículos a proteger jurídicamente los derechos de las mujeres en igualdad con los varones, sin admitir ningún tipo de discriminación. Además, insta a establecer políticas públicas que garanticen la efectividad de este derecho y a tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer.

En nuestro sistema jurídico, la Constitución de 1979 otorga el derecho constitucional a la igualdad. (p.6)

#### 2.1.3.4. La igualdad entre varón y mujer en el ámbito constitucional

A lo largo de la historia, nuestro sistema legal ha reconocido el derecho constitucional a la igualdad a través de la Constitución de 1979. Este reconocimiento se dio en respuesta al contexto social y cultural predominante en esa época, así como a los crecientes niveles de participación de la mujer en el desarrollo del país, especialmente tras la promulgación de la ley que concedía el derecho al voto a las mujeres peruanas. En consecuencia, la Constitución aborda este principio en tres de sus artículos:

- **Artículo 2º:** “Toda persona tiene derecho a: la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. El varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce a la mujer derechos no menores al varón.”
- **Artículo 43º:** “el trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”.
- **Artículo 45º:** “la Ley determina las medidas de protección a la madre trabajadora”.

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

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

No presenta ninguna cláusula que genere desigualdad entre hombres y mujeres; de hecho, es una regulación concisa en su objetivo de lograr la equiparación entre ambos géneros. Su intención es alcanzar esta igualdad proporcionando ciertos beneficios a la parte considerada vulnerable, que es la mujer. Sin embargo, esto pasa por alto la verdadera igualdad establecida en la Constitución de 1979, la cual

explícitamente afirmaba en su artículo 2º: "La ley reconoce a la mujer derechos no menores al varón".

### **2.1.3.5. La igualdad entre varón y mujer en el entorno laboral**

Al respecto, a la igualdad en el ámbito laboral, cuando por hace más de 20 años acotaba que: con el argumento de proteger a la mujer se crean discriminaciones que aparentemente la favorecen pero que realmente la perjudican por cuanto el empleador al momento de elegir a su personal prefiere a los varones. En relación a lo expresado, señalamos que, nuestra legislación consiente ciertos privilegios para las mujeres, como los siguientes:

-La mujer debe trabajar menos horas a la semana y retirarse antes, ya que se considera que tiene menor resistencia laboral.

-A los hombres se les atribuyen habilidades masculinas para tareas específicas como la operación de máquinas, motores y explosivos.

- La responsabilidad del cuidado de los hijos recae en la mujer, quien tiene derecho a una compensación excepcional si es despedida tres meses antes o después del parto.

-Las mujeres que se convierten en madres tienen 45 días de licencia antes y después del parto para prepararse y cuidar exclusivamente de sus hijos.

-Las madres tienen una hora de lactancia en el trabajo para alimentar a sus hijos con leche materna, ya que esta es la única forma de alimentarlos.

Los antes mencionados como privilegios terminan siendo prejuicios impuestos por la sociedad por lo que en relación a los "privilegios" precitados si los reformulamos a un estado de igualdad tenemos:

-Tanto mujeres como hombres poseen la misma resistencia para el trabajo.

-Ambos exhiben la misma capacidad y destreza laboral.

-Hombres y mujeres comparten la misma responsabilidad con respecto a sus hijos.

-Tanto las mujeres que se convierten en madres como los hombres que serán padres deben prepararse para el nacimiento de su hijo y su subsiguiente cuidado.

-Debido a razones fisiológicas propias de las mujeres, ellas son responsables de amamantar a sus hijos; no obstante, los hombres deben desempeñar un papel activo en la alimentación de sus hijos a través de otros medios que se detallarán en nuestra tesis.

-Tanto el padre como la mujer que se convierte en madre deben colaborar en el cuidado de sus hijos, proporcionándoles el afecto necesario. Ambos son responsables del desarrollo físico, psicológico y ético de sus hijos.

Tal reformulación nos permitiría atenuar la discriminación creadas de modo indirecto por la dación de ciertas leyes, entendiendo a la discriminación según la perspectiva de la OIT (2007) como cualquier discriminación que implique un trato desigual y desfavorable hacia ciertas personas debido a su género, sin considerar su capacidad para realizar las tareas del puesto, o sin llevar a cabo una evaluación real y efectiva del cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder a un puesto de trabajo.

Cabe señalar que la discriminación puede manifestarse cuando se busca trabajo, cuando se está trabajando o al cese del mismo.

#### **2.1.3.6. Ley 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

En la sociedad actual, se restringe la oportunidad de empleo para numerosas mujeres y hombres, quienes se les niega el acceso a ciertos trabajos debido a criterios de género, sin considerar sus habilidades. Esto conlleva a una violación de un derecho fundamental, como es el derecho a la igualdad.

La igualdad de oportunidades según la OIT (2008):

Significa tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo concreto, de ser empleado, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de adquirir

ciertas calificaciones, de ser considerado como cualquier trabajador a la hora de un ascenso en todas las ocupaciones o puestos, incluidos los dominados por un sexo o el otro.

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

Asimismo, es pertinente señalar que el 12 de marzo del año 2007 cuenta con la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades, dicha ley tiene como objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, con la finalidad de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. También la mencionada Ley cuenta con principios, enunciados mediante el artículo 3° de la misma, tales principios fundamentales son: igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana. Además, la Ley considera al Estado como el encargado de impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basándose en los siguientes principios:

- a) El concepto de igualdad implica tener las mismas oportunidades para solicitar un empleo específico, ser contratado, participar en cursos de educación o formación profesional, obtener ciertas calificaciones y ser considerado en igualdad de condiciones para ascensos en todas las ocupaciones o puestos, independientemente del género dominante.
- b) Desde esta perspectiva, la igualdad se percibe como un enfoque hacia la justicia social, ya que un sistema se considera socialmente justo cuando todas las personas, tanto hombres como mujeres, que forman parte de ese sistema, tienen potencialmente las mismas oportunidades para acceder a un empleo con iguales derechos civiles y políticos.

Es importante destacar que el 12 de marzo de 2007 fue promulgada la Ley N° 28983, conocida como la Ley de Igualdad de Oportunidades. Esta legislación busca establecer un marco normativo e institucional, junto con políticas públicas a nivel nacional, regional y local, con el propósito de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía. Su objetivo principal es prevenir la discriminación en todas las esferas de la vida, tanto pública como privada, fomentando la plena igualdad. La ley también establece principios fundamentales, detallados en el artículo 3°, tales como la igualdad, el respeto por la libertad, la dignidad, la seguridad y la vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana.

#### **2.1.3.7. Igualdad de remuneración**

La relevancia de la igualdad salarial se basa en su naturaleza como un derecho constitucional, reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política actual, que establece: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".

Es crucial definir la remuneración, y al respecto, citamos el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, ratificado por nuestro país el 1 de febrero de 1960. En su artículo primero, literal (a), se establece que la remuneración abarca el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. Según la OIT (2015), el principio de igualdad de remuneración se aplica a todos los elementos de la remuneración, incluyendo el salario ordinario, paga y otras cantidades y prestaciones básicas, pagadas directa o indirectamente, ya sea en dinero o en especie.

A pesar de ello, el derecho a la igualdad salarial por trabajo igual no está expresamente establecido en la Constitución Política actual, a diferencia de la Constitución de 1979 que en su artículo 43° afirmaba: "El trabajador, ya sea varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador". En la actualidad, debido a que



a las mujeres se les otorga un tratamiento diferenciado, e incluso privilegiado en algunos casos, se crea una brecha salarial que puede llevar a la preferencia de los empleadores por contratar a varones, resultando en discriminación.

#### **2.1.4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRMINACIÓN COMO SUSTENTO PARA LA PARTICIPACIÓN DEL PADRE TRABAJADOR EN LA LACTANCIA**

La OIT (2009) Indica que las obligaciones familiares, como el cuidado de hijos e hijas y las labores domésticas, recaen de manera desproporcionada en las mujeres, lo que influye negativamente en la probabilidad y calidad de su participación en el mercado laboral. De igual manera, se constriñe la vida familiar de los hombres, tanto en su capacidad para participar en la crianza de hijos e hijas como en su involucramiento en las actividades diarias. (P.2)

De este modo se evidencia que según la OIT (2009)

En muchas familias con dos fuentes de ingresos, uno de los miembros de la pareja, generalmente el hombre, tiende a mantenerse como el trabajador considerado "ideal", sin restricciones derivadas de responsabilidades familiares. Por otro lado, el otro miembro de la pareja, usualmente la mujer, busca oportunidades laborales que sean compatibles con las obligaciones familiares, como empleo a tiempo parcial, trabajo independiente o desde el hogar, incluso si ello implica percibir ingresos menores.

Este conflicto entre responsabilidades familiares y condiciones laborales puede llevar a que los empleadores duden al contratar personal femenino, generando un estereotipo que cuestiona la profesionalidad de las mujeres en el ámbito laboral. Este estigma se basa en la suposición de que las responsabilidades familiares, ya sean presentes o futuras, podrían ocasionar problemas o costos para la empresa.

En este contexto, según la OIT (2009), para abordar la discriminación vinculada a las responsabilidades de género, se deben seguir algunas directrices

#### **2.1.4.1. Reconocimiento del papel que tiene el padre en el cuidado de los hijos o hijas**

En relación con este tema, la OIT (2009) indica que la cultura presente en los entornos laborales desempeña un papel crucial al motivar a los hombres a asumir sus responsabilidades familiares. Asimismo, para que esta cultura se consolide en todos los aspectos de la vida cotidiana, es imperativo integrar la noción de igualdad de género como un componente esencial de la democracia. En nuestra sociedad, donde los roles estereotipados están arraigados en hombres y mujeres, es esencial establecer una auténtica "práctica de igualdad de género". Esto debería comenzar en los vínculos familiares, extenderse al ámbito escolar y perdurar en las relaciones individuales y grupales con el Estado.

A través del Derecho, entendido como una ciencia social que regula comportamientos, procesos y fenómenos sociales, así como las interacciones humanas y las obligaciones y atribuciones correspondientes, es factible emplearlo con el propósito de ampliar las facultades de los hombres. Esto se busca para garantizar su derecho a "vivir su paternidad de manera responsable y en igualdad de condiciones que las mujeres, sin que se cuestionen socialmente sus habilidades o capacidades como padres, simplemente por ser hombres". En consecuencia, resulta necesario establecer imperativos legales que contribuyan a la "reconstrucción social de los roles asignados a cada género dentro de una sociedad".

Si bien es cierto en nuestro ordenamiento jurídico nacional, se ha promulgado la Ley N° 29409, que otorga un permiso a los varones en razón a su paternidad; no obstante, ello, "la figura del padre, como titular de un derecho titular propio y autónomo, aparece tardíamente si es que si quiera se puede considerar que aparece". Aún más, podemos aseverar que en nuestro país, la paternidad no es reglamentada en términos de igualdad, pues con respecto a la licencia por maternidad, "la regulación de este descanso (licencia por paternidad) no ha logrado superar la tradicional identificación entre maternidad y familia". (Molero, 2009)

Como individuos, es imperativo que nos reconozcamos mutuamente como iguales, y por ende, debemos desechar prejuicios y argumentos preestablecidos que solo sirven para resaltar las disparidades sociales que fomentan la desigualdad de género. Actualmente, resulta anacrónico cuestionar si los hombres son aptos o no para encargarse del cuidado de un recién nacido, ya que, como se ha mencionado anteriormente, el concepto del instinto materno en las mujeres es simplemente un mito.

Al respecto es pertinente agregar, que el presidente de Estados Unidos en la Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC), menciono que: La mentalidad machista representa un importante obstáculo para el éxito de las mujeres. Se hizo un llamado a todos los hombres de distintos países para que comprendan que aquellos lugares que promueven oportunidades tanto para niñas como para mujeres, no solo para niños y hombres, son los que alcanzan mayor éxito. Se subrayó que en familias donde las mujeres tienen oportunidades, se generan mayores ingresos, contribuyendo así a obtener resultados más positivos en general para las familias. Además, se enfatizó que esta situación no solo beneficia a las mujeres, sino que los hombres también deben reconocer que es positiva tanto para ellos como para la sociedad en su conjunto. Asimismo, se instó a la honestidad y la reflexión para reconocer que actitudes machistas provienen de personas que quieren a las mujeres, especialmente de hombres que, desde temprana edad, limitan a las mujeres a ser solo bonitas, cuando deberían reconocer su inteligencia, capacidad para lograr metas y la multiplicidad de oportunidades que pueden alcanzar. (Obama ,2016)

Concordamos con la OIT (2009) cuando acota que: “un reparto equitativo de las responsabilidades familiares contribuiría, en principio, a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral”.

Asimismo, los estudios del uso del tiempo realizados en nuestro país, por el Instituto Nacional de Estadística e Informática plasmados en el documento Perú: “Brechas de Género 2015: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”;

Estos indicadores nos brindan información acerca de la situación de los géneros en diversas áreas de la vida, revelando que el tiempo que los hombres dedican a las labores domésticas no remuneradas es considerablemente menor en comparación con el dedicado por las mujeres.

En contraste, en el caso de los hombres, el tiempo destinado a las labores domésticas no remuneradas es significativamente menor. Los hombres dedican 50,46 horas semanales a labores remuneradas, lo que genera una brecha de 14 horas y 19 minutos en términos de trabajo remunerado realizado por hombres y mujeres.

## **2.2. PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO**

### **2.2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO**

El examen histórico jurídico demuestra una conexión estrecha entre el mejoramiento de los instrumentos destinados a salvaguardar los derechos de los niños y el avance en la garantía y protección de los derechos humanos en su totalidad. De acuerdo con varios estudios, se observa que los derechos de los niños cuentan con mecanismos de protección más eficaces cuando están vinculados a la salvaguarda general de los derechos humanos. (Canalejo, 2002)

#### **2.2.1.1. La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño:**

A partir de entonces, generó una transformación significativa en la percepción del niño. En primer lugar, se le reconoció como un individuo con plenos derechos. Además, se establecieron cuatro de sus artículos como principios fundamentales; estos principios son:

- El derecho de los niños a ser protegidos contra toda forma de discriminación (artículo 2),
- El interés superior del niño (artículo 3),
- El derecho a la supervivencia y el desarrollo (artículo 6), y
- El derecho a formarse un juicio propio, expresar libremente su opinión y ser tenidos en cuenta (artículo 12).

Con la orientación de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, se estableció que el interés superior del niño es un factor crucial para la protección de la infancia. Sin embargo, este concepto ya tenía antecedentes en el sistema internacional de derechos humanos.

#### **2.2.1.2. La Declaración de 1959:**

Sostiene que "el interés superior del niño debe ser una consideración determinante". Además, en otros instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979, el principio se establece en el literal "d", numeral 1, del artículo 16, indicando que los padres tienen los mismos derechos y responsabilidades, independientemente de su estado civil, en cuestiones relacionadas con sus hijos, y en todos los casos, los intereses de los hijos deben ser la consideración primordial.

#### **2.2.1.3. La Declaración de Naciones Unidas 1986:**

En relación con los principios sociales y legales referentes a la protección y bienestar de los niños, centrándose en la adopción y hogares de guarda a nivel nacional e internacional, el artículo 5 establece que, en todas las cuestiones relacionadas con el cuidado de un niño por parte de personas distintas a sus padres, se debe dar primordial importancia a los intereses del niño, especialmente a su necesidad de recibir afecto y su derecho a la seguridad y cuidado continuado.

En términos doctrinarios, existe un consenso sobre la destacada importancia de este principio, atribuible a su inclusión en la Convención sobre los Derechos del Niño y el impacto significativo que este tratado internacional ha tenido debido a su rápida entrada en vigencia. Este concepto es fundamental en el ámbito del Derecho internacional y, como se mencionó con respecto al Derecho de familia en la actualidad, su relevancia es tan notable que algunos países latinoamericanos lo han incorporado directamente en sus constituciones, desempeñando un papel crucial en dichas legislaciones.

#### **2.2.1.4. La Convención Interamericana de Derechos Humanos**

De 22 de noviembre de 1969, en su artículo 17.4 in fine establece que:

“En caso de disolución [del matrimonio] se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos, sobre la base única”

#### **2.2.2. ETIMOLOGÍA DEL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO**

El término "interés" tiene su origen en la palabra latina "intereses", que significa importar, posiblemente debido a una utilidad, provecho o ganancia. Desde esta etimología, podemos comprender que el interés o interés superior del niño abarca todo aquello que resulte beneficioso o útil para el niño, así como cualquier preferencia que él tenga, ya sea hacia una persona en particular o hacia un grupo de personas, en relación con sus sentimientos o deseos.

#### **2.2.3. DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO**

El establecimiento de una definición precisa sobre el interés superior del niño presenta desafíos significativos, ya que no existe consenso uniforme entre los expertos respecto al concepto y naturaleza de este principio. Mientras algunos académicos sostienen que no constituye un principio, otros lo consideran como tal. Asimismo, hay quienes argumentan que, si bien es un principio, tiene limitaciones en su aplicación y debería restringirse a la esfera de los Derechos del Niño y del Derecho de Familia, excluyéndolo del ámbito del Derecho en general.

Es importante señalar que órganos tanto nacionales como internacionales, respaldan este principio, otorgándoles un tratamiento especial tanto a los adolescentes como a los niños.

Este principio se encuentra pregonado en el artículo IX del Título Preliminar del Código de los Niños y Adolescentes así mismo se encuentra regulado en el artículo 3.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño que establece que:

“Todo lo concerniente a los niños, que sea objeto de estudio de las instituciones públicas como privadas, como los tribunales, las autoridades administrativas o poderes del Estado, se les deberá dar un tratamiento especial al Interés Superior del Niño”.

La Convención en cuestión no establece explícitamente que el "interés superior del niño" sea un principio; esta categorización fue adoptada por la jurisprudencia y doctrina, quienes proporcionaron una visión más completa al respecto. Según Baeza, este concepto constituye un principio compuesto por un conjunto de medidas esenciales para el desarrollo integral del niño y la protección exclusiva del menor de edad, abarcando todos los derechos relacionados, con el propósito de promover un mayor bienestar. Además, funciona como un mediador aplicable en situaciones de conflicto de derechos, prevaleciendo sobre otros derechos fundamentales. Una definición adicional de este principio lo describe como la plena satisfacción y cumplimiento de los derechos del niño, siendo este contenido inherente al principio mismo, donde el "interés superior" se evaluará a través de cualquier derecho positivado relacionado con él, limitándose a lo que se considera un derecho para ser reconocido como "interés superior".” (Cillero, 2005).

Las definiciones previamente expuestas acerca del principio del Interés Superior del Niño tienen como objetivo garantizar el desarrollo integral de la personalidad del menor. Esto implica la necesidad de interpretaciones interdependientes y dinámicas de los derechos, como indicó la Corte en el caso Niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana al afirmar que la importancia del interés superior del niño se entiende como la satisfacción de todos los derechos de los menores. Esto impone al Estado el cumplimiento de estos derechos y afecta la interpretación de otros derechos en la Convención, especialmente cuando se refieren a las necesidades de las niñas, destacándose debido a la constante vulneración que enfrenta este grupo poblacional.

En conclusión, el principio del interés superior del niño tiene una marcada incidencia axiológica al referirse a la dignidad humana, buscando establecerlo como la base de todas las medidas políticas en favor de la niñez. Este principio sirve como guía para todas las autoridades, tanto administrativas como judiciales, y constituye uno de los fundamentos de la doctrina de la Protección

Integral, que abarca la máxima prioridad estatal y la acción de la sociedad en beneficio de los menores de edad. Este enfoque tiene como fundamento el respeto a la dignidad, reconocido en los artículos 1 y 3 de la Constitución Política del Perú.

También existen otras definiciones importantes:

- La Convención de los Derechos del Niño, en su artículo 3, establece que tanto el Estado en sus diversas entidades institucionales a nivel nacional como las instituciones privadas de bienestar social deben asegurar el interés superior del niño en todas las medidas relacionadas con ellos. Además, aclara que se considera niño a todo individuo menor de dieciocho años de edad.
- La Constitución Política del Perú, en su artículo 4, subraya que tanto la población como el Estado tienen la responsabilidad especial de proteger al niño y al adolescente.
- La Carta Magna tiene como objetivo proporcionar protección al niño y al adolescente, aplicando el Principio del Interés Superior del Niño. Además, el artículo IX del Título Preliminar del Código de los Niños y Adolescentes establece que cualquier medida adoptada por el Estado en relación con el niño debe cumplir con el interés superior del niño y del adolescente, respetando sus derechos.

De igual manera, en el artículo I del Título Preliminar del mencionado código, se define al niño como aquel desde su concepción hasta los doce años, y al adolescente desde los doce hasta los dieciocho años. Por lo tanto, podemos inferir que las normas internacionales se refieren al niño como un sujeto de derechos para todo menor de dieciocho años; en nuestra legislación, esta categoría abarca tanto a los niños como a los adolescentes.

Según el Tribunal Constitucional (2005) en el Expediente N.º 06165-2005-HC/TC (Fundamento 14), En esta declaración, se destacó la responsabilidad de proteger el principio del interés superior de los niños y adolescentes, indicando que dicha responsabilidad recae no solo en el Estado, sino en toda la comunidad.



En resumen, se concluye que esta responsabilidad no se limita únicamente a las instituciones gubernamentales, sino que también involucra a instituciones privadas y a la sociedad en general. En casos de conflicto de intereses entre un adulto y un menor, se enfatiza que debe prevalecer el interés del menor.

#### **2.2.4.EL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO COMO PRINCIPIO GARANTISTA**

Son identificados como derechos que facilitan la implementación de otros derechos, permitiendo así abordar conflictos entre derechos igualmente reconocidos. Estos derechos prevalecen sobre las autoridades, siendo de obligatorio cumplimiento para aquellas de carácter público, ya sea dirigidos a ellas o en su contra. En este contexto, el interés superior del niño y adolescente busca servir como una guía inspiradora para las autoridades en sus decisiones, teniendo un carácter imperativo.

En el artículo 3.1 de la Convención, se resalta la naturaleza paradigmática de su formulación, al establecer un margen de discrecionalidad para las autoridades. De acuerdo con este artículo, todas las acciones realizadas por instituciones, ya sean públicas o privadas, en relación con los niños, deben enfocarse en el bienestar social, dando prioridad al interés superior del niño y del adolescente. En resumen, el artículo 3 de la Convención se presenta como un "principio" que obliga a diversas autoridades, tanto a nivel nacional como internacional, e incluso a instituciones privadas, a considerar el interés superior del niño como un valor social fundamental. Esto se debe a que los niños tienen el derecho de ser respetados, implicando que cualquier medida política debe ser evaluada para asegurar que fomente el respeto y la realización de sus derechos antes de ser adoptada.

Es relevante destacar que, más allá de ser un principio, podría conceptualizarse también como una garantía. Se evidencia un vínculo normativo en busca de la efectividad de los derechos subjetivos en el marco de la Convención. En este sentido, el artículo 3.1 se presenta como un principio jurídico garantista.

Características:

Tiene las siguientes características:

- Constituye un principio interpretativo que debería aplicarse en todas sus diversas formas de intervención en asuntos relacionados con los niños, proporcionando una garantía para toda la población.
- Establece que los Estados tienen la responsabilidad de dar prioridad al interés superior de niños y adolescentes como principio fundamental al tomar decisiones relacionadas con ellos. En este contexto, cualquier esfuerzo hacia la autonomía en el ámbito del derecho infantil que no respete estos principios, como la postura sostenida por algunos autores que abogaban por un derecho independiente de los menores, va en contra de la concepción de los derechos del niño derivada de la doctrina universal de los derechos humanos.

#### **2.2.5. JURISPRUDENCIA NACIONAL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO**

El tribunal Constitucional emitió distintas sentencias:

- Expediente N° 02079-2009-PHC/TC, La entidad encargada de proporcionar pautas establece que la responsabilidad de proteger a los niños no recae únicamente en el Estado, sino que abarca a todas las comunidades, tanto públicas como privadas. El objetivo es resguardar el interés superior de los niños, el cual debe prevalecer sobre cualquier otro interés. Se entiende que la infancia constituye un grupo de personas esencialmente protegido por el Estado, y, por lo tanto, las políticas gubernamentales deben otorgarle una atención preferente. En situaciones en las que se requiera equilibrar intereses, ya sea de un adulto o de un niño, se debe priorizar al último. Esto se debe a que los niños, debido a su naturaleza, no pueden ejercer plenamente sus derechos, lo

que dificulta la defensa de sus derechos de manera autónoma.

- El Expediente N° 03744-2007-PHC/TC Estableció que es crucial que cualquier entidad, al evaluar la vulneración de los derechos de niños y niñas, se base en la Constitución. En este contexto, los órganos judiciales deben llevar a cabo una labor especial y prioritaria. De hecho, esto se considera como uno de los aspectos protegidos constitucionalmente. del artículo 4° de la Constitución que establece que “La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente (...)”, como bien se dice esto hace que se preserve del interés superior del niño y del adolescente como una obligación ineludible de la comunidad y principalmente del Estado.

Se requiere una consideración particular, dado que un niño o adolescente no es simplemente una entidad más en el proceso, sino que presenta características distintivas en comparación con otras partes involucradas. Por lo tanto, la atención dirigida hacia ellos debe ser prioritaria, ya que tienen precedencia en la actuación estatal frente a decisiones judiciales en las que no estén comprometidos sus derechos fundamentales.

## **2.2.6. FAMILIA Y TRABAJO**

### **2.2.6.1. Definición de Familia**

La noción de familia ha existido en el ámbito jurídico, siendo de naturaleza sociológica y precediendo al Estado mismo. A lo largo de la historia, la familia ha tenido tres propósitos principales: la procreación, que implica la unión de hombres y mujeres para preservar la especie; la familia espiritual, compuesta por miembros con lazos afectivos que cuidan y protegen a la descendencia; y la dimensión económica, centrada en la provisión de alimentos y vivienda. Varios autores coinciden en definir a la familia como "la comunidad que, a través de la unión de hombre y mujer, busca la preservación de la especie". No obstante,

existen diversas tipologías de familia que no dependen de la conexión consanguínea, sino que son formadas por personas que conviven bajo una autoridad directiva y están unidas por el afecto natural surgido de una relación de pareja o afinidad. La familia se considera un conjunto natural intrínseco al desarrollo humano, y es el Estado el encargado de regularla en aras del bienestar de la comunidad.

Varios autores argumentan que hay una diversidad de tipologías de familia, aunque generalmente se clasifican en dos grupos principales, aquellos reconocidos por la ley. Estos son:

- La familia nuclear, que se refiere a la estructura tradicional compuesta por un hombre, una mujer y sus hijos bajo su cuidado. Esta familia tiene sus raíces en la tradición bíblica, centrándose en la procreación y la perpetuación de la especie. Aún perdura como una tradición, y los lazos familiares se formalizan a través del matrimonio. Esta forma de familia está respaldada por la ley debido a la persistencia de creencias y también es promovida por el Estado, ya que busca preservar la integridad de la sociedad.
- La familia extendida surge como una ampliación de la familia nuclear, incluyendo a parientes como tíos y abuelos, unidos por lazos de parentesco o matrimonio. Este tipo de familia está sujeta a regulaciones estatales y recibe consideración tanto en el ámbito del derecho de familia como en el de sucesiones. Además, son protegidas por el estado y son las más comunes en el Perú.

#### **2.2.6.2. Definición de Trabajo**

“El Derecho del Trabajo lleva implícito un mandato que puede ser imperativo, prohibitivo o permisivo y en las circunstancias puntualizadas no requiere de ningún otro derecho para su actuación” (Nugent, 2006, p. 81).

#### **2.2.6.3. Inclusión del padre trabajador en la vida familiar**

A lo largo de la historia, se ha instruido a hombres y mujeres para que se ajusten a patrones que asignan funciones y roles específicos según su género. Este

fenómeno cultural y social, conocido como "orden o sistema de género", establece estereotipos de comportamiento.

Este sistema de género ha causado desventajas notables para las mujeres, ya que tradicionalmente se esperaba que los hombres ocuparan roles de liderazgo, destacaran en la esfera pública, se dedicaran al trabajo y proporcionaran recursos para el hogar, ejerciendo también autoridad familiar. Por otro lado, a las mujeres se les asignaba el papel de enfocarse en la vida privada, cuidar de los hijos, mantener el hogar y brindar apoyo a personas con problemas de salud. Es esencial subrayar que, aunque este trabajo a menudo carece de reconocimiento y celebración, no carece de mérito, dado que la remuneración por dicho trabajo resulta prácticamente imposible de cuantificar.

Esta evolución ha implicado abandonar la noción de que el "padre" poseía una autoridad máxima sobre los hijos, una imagen que sugería incluso que los hijos eran su "propiedad", viviendo a su servicio. En este contexto, el padre se sentía con el derecho de disponer de la vida de la esposa, los hijos y los bienes familiares. Aunque la autoridad paternal persiste, ha experimentado cambios con el tiempo y ya no recae exclusivamente en el padre, sino que se comparte entre ambos progenitores.

A lo largo de la historia, las ideas convencionales sobre el rol del padre en la familia han evolucionado. Desde la segunda mitad del siglo XX, se han alcanzado progresos notables en la armonización de las responsabilidades laborales, familiares y personales. Este cambio ha permitido que tanto hombres como mujeres ya no se restrinjan únicamente a desempeñar labores laborales o domésticas, sino que ambos contribuyan activamente en el cuidado y la crianza de sus hijos.

La función de la paternidad ha experimentado transformaciones en concordancia con la evolución socio-cultural de una sociedad que antes era predominantemente paternalista, hacia una que busca la "igualdad". Este cambio no se limita simplemente a una cuestión de concepto, sino que implica una labor de redefinición de valores. Es fundamental la implicación no solo de los hombres, sino también de la sociedad en su conjunto, ya que es esta última la que transforma una idea en una filosofía.

No todos los hombres aceptan de manera unánime la idea de compartir responsabilidades en el hogar; para algunos, resulta difícil compartir la

autoridad como cabeza de familia, así como las labores domésticas y las responsabilidades del hogar. Este fenómeno no debería sorprender, ya que es común que cualquier cambio, especialmente aquel que implica compartir la autoridad que anteriormente era exclusiva del padre y los roles asociados a la madre, encuentre resistencia en sus etapas iniciales.

Sin embargo, este escepticismo no es una actitud generalizada entre los hombres. Hay quienes están dispuestos a cuestionar los modelos tradicionales de la "hombría" que aún vinculan a las mujeres con las tareas del hogar y a los hombres con el ámbito laboral. Estos hombres muestran disposición para cambiar y abogan por un mundo más equitativo para las mujeres. Políticas públicas del estado para conciliar la vida familiar

#### **2.2.6.4. Políticas públicas del estado para conciliar la vida familiar**

Considerando las leyes en vigencia y el panorama global, es evidente para nosotros que las políticas públicas deben promover la armonía entre la vida familiar y profesional. Deben establecer un entorno de libertad que resulte provechoso para cada familia, ajustándose al estilo de vida según las capacidades, necesidades y expectativas de sus miembros, así como teniendo en cuenta las necesidades de los niños para una implementación adecuada de las políticas públicas relacionadas con la familia.

Esto significa que cada miembro de la familia debe ser tratado por igual, sin descuidar las obligaciones que adquieren por el hecho de ser parte de la familia; mientras que las políticas públicas deberían aspirar a establecer un sistema de igualdad y no discriminación como base para el equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los miembros de la familia; esto significa que debe abolirse la idea de que la madre es la única responsable del cuidado del niño o menor;

La igualdad de trato entre padre y madre debe lograrse en la sociedad mediante el cumplimiento de políticas estatales que garanticen a los padres el derecho igualitario al cuidado del recién nacido en el mismo tiempo y en el mismo espacio; de esta forma se consigue desde los primeros días de vida la relación del padre con su hijo menor y la compatibilidad de la vida familiar y profesional.

También debe tenerse en cuenta que las medidas para proteger a la familia “no deben entenderse como simples medidas para proteger la institución de la familia por parte del Estado, sino más bien como una consecuencia de la relación recíproca entre el Estado y la familia”. Esto significa que el Estado debe combatir las desigualdades que pueden afectar el desarrollo de los miembros de la familia. Si bien “la familia, como institución orgánica con procesos sociales de amplio alcance, dimensiones productivas y reproductivas, modelos culturales y sistemas políticos, influye en todos los aspectos en los que interviene el Estado y se convierte a la vez en sujeto y “objeto” de las políticas públicas, las políticas deben por lo tanto desarrollarse en torno a él.

El Estado no sólo no debe olvidar a la familia, sino que debe ser cada vez más consciente de que es allí donde sus ciudadanos viven mejor y que proteger a la familia significa, en última instancia, proteger al conjunto.

Éste reconoce que la familia se convierte en “la unidad de intervención en las políticas públicas y sociales nacionales y la unidad de concepción y planificación que debe crear mecanismos de confianza social basados en los deberes y obligaciones de las personas”.

Esto significa que el trabajador debe asumir una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y no limitarse simplemente a su parte del papel de sostén de la familia.

Para lograr la igualdad social es necesario ampliar la participación de los hombres y aceptar políticas públicas encaminadas a promover la corresponsabilidad; y para lograr este objetivo, la familia debe ser entendida como una unidad social, pero al mismo tiempo también como una unidad económica, ya que influye en la vida social, desarrollo cultural y socioeconómico del país.

Para conciliar la vida profesional y familiar, se han introducido algunas normas con el objetivo común de promover la armonía entre la vida familiar y profesional, en particular:

- Ley N° 27409: Relacionado a la Licencia Laboral por Adopción.
- Ley N° 29409: Señala la Licencia por Paternidad.

- Decreto Legislativo N° 1405: El cual establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar
- Ley N° 30012: Señala la Licencia por enfermedad en estado grave terminal o por accidente de familiares directos.

Además, hay otras medidas que no se llevaron a cabo con la intención expresa de fortalecer la vida familiar, pero contribuyen al logro de dicho objetivo.

- Ley N° 28983: Se refiere a la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- Ley 30036: Señala la Ley del Teletrabajo.

#### **2.2.6.5. La armonización de las responsabilidades laborales y familiares**

Dejando atrás la concepción tradicional de género que asigna roles específicos, como el hombre proveedor y la mujer cuidadora del hogar, se propone una redefinición de responsabilidades entre hombres y mujeres. El objetivo es reconocer una participación equitativa tanto del hombre como proveedor como de la mujer como trabajadora en la vida familiar.

La necesidad de equilibrar la vida laboral y familiar surge en el contexto de un profundo cambio social. Este cambio busca incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral y promover la corresponsabilidad del hombre trabajador en las actividades familiares. En este sentido, se concluye que lograr un equilibrio entre trabajo y familia implica que el hombre no solo cumpla el rol de proveedor económico en el hogar, sino que también demuestre un interés activo en asumir directamente la responsabilidad en la educación, atención y afecto hacia sus hijos.

Este compromiso se encuentra respaldado por la legislación, específicamente en la Constitución Política de 1993 en su artículo 6° y en el Código del Niño y del Adolescente en su artículo 8°. Ambas disposiciones reconocen la responsabilidad compartida de cuidado, atención y afecto entre padre y madre.



Sin embargo, este deber se ve dificultado de cumplir si los progenitores no cuentan con oportunidades concretas para conciliar el trabajo y la vida familiar.

### **2.2.7. El Teletrabajo y su Aporte a la Vida Familiar**

La Ley 30036, promulgada el 05 de junio de 2013, ha regulado el teletrabajo en nuestro sistema legal. Este tipo de trabajo se caracteriza por la realización de labores subordinadas sin la presencia física del teletrabajador, es decir, la ejecución regular de las tareas fuera de las instalaciones de la oficina.

Aunque el concepto de teletrabajo no es completamente novedoso desde el punto de vista doctrinario, no existe una definición consensuada. Sin embargo, algunas entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo ha conceptualizado como cualquier labor realizada en un lugar alejado de las oficinas centrales, donde el trabajador no tiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de nuevas tecnologías.

En la sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 2004 se establecieron cuatro requisitos para considerar que existe teletrabajo:

- El trabajador realiza sus labores fuera de la empresa, generalmente en su hogar.
- Esto implica una modificación en la estructura organizativa tradicional, tanto en aspectos físicos como materiales.
- Se utilizan nuevos instrumentos de trabajo, como terminales de video, videoconferencias, telefax, etc.
- Se establece una red de telecomunicación que posibilite el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador.

En el artículo 2 de la norma, se caracteriza al teletrabajo como la realización subordinada de labores sin la presencia física del teletrabajador en la empresa, utilizando medios informáticos y de telecomunicaciones, con control y supervisión de las tareas. La ley destaca elementos que contribuyen a tipificar esta modalidad de trabajo, como la provisión de medios físicos y métodos

informáticos por parte del empleador, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

En resumen, el teletrabajo se comprende como una actividad laboral remunerada realizada fuera de la oficina, con comunicación constante y respaldo de las tecnologías de la información proporcionadas por el empleador.

Su aporte a la vida familiar ha sido notorio pues esto permite que muchos padres y madres trabajadores puedan estar más horas en casa, compartir los horarios de comida en familia entre otras actividades familiares que no se pueden realizar por falta de tiempo, considerando el tiempo que demanda ir y regresar del centro de labores a su vivienda.

### **CAPÍTULO III: LA NECESIDAD DE RECONOCER EL DERECHO AL PERMISO POR LACTANCIA PARA EL PADRE TRABAJADOR EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO**

Los permisos parentales a nivel mundial han ido evolucionando con el tiempo, han tenido mucha influencia diversos factores según sea el país, entre ellos está el brindar una igualdad de género para que tanto varones como mujeres puedan tener este derecho, se han realizado diversas modificaciones legales a través del tiempo incluyendo así a los varones.

Asimismo, debemos tener en cuenta que la conciliación de la vida laboral y familiar es fundamental para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto implica no solo establecer normativas que permitan a los trabajadores tener un equilibrio entre su vida profesional y personal, sino también fomentar una cultura organizacional que valore y apoye este equilibrio.

Cuando las personas tienen la posibilidad de conciliar sus responsabilidades laborales con las familiares, se crea un entorno más justo y equitativo para todos. Además, beneficia especialmente a los menores al garantizarles un ambiente familiar estable y el cuidado adecuado por parte de sus progenitores

En este capítulo estudiaremos el permiso por lactancia en España, donde actualmente existe una igualdad tanto para varones como mujeres; llamándose permiso por cuidado del lactante, siendo así el beneficiario principal el menor lactante.

#### **3.1. APLICACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA EN EL DERECHO COMPARADO, CASO ESPAÑA**

La Unión General de Trabajadores en su Guía de permisos de corresponsabilidad en los cuidados familiares: Derechos para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal (2019), nos da a conocer:

En marzo de 2007 se aprobó en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde entonces muchos son los hombres y mujeres que han accedido a nuevos derechos que fueron introducidos en el nuevo texto legal tales como: permiso de paternidad, baja de riesgo durante la lactancia, nuevas formas de disfrute del permiso de lactancia, aumento de la

edad de los hijos e hijas para acceder a reducciones de jornada por cuidados infantiles, garantías frente al despido, mejoras en las cotizaciones a la seguridad social para las reducciones de jornada y excedencias por cuidados, correcciones en las cotizaciones a la seguridad social para madres que en el momento de tener a sus hijos no estaban trabajando y otras mejoras. (p.6)

Posteriormente, el RD-L 3/2012, de 10 de febrero (convalidado y sustituido por la Ley 3/2012, de 6 de julio):

Introduce varias novedades significativas. En primer lugar, amplía el alcance del derecho en cuestión, que ya no se limita a situaciones de hijos biológicos, sino que también se extiende a casos derivados de adopción o acogimiento. En segundo lugar, regula la posibilidad de que el tiempo de descanso acumulado pueda ser disfrutado por cualquier persona que tenga derecho a ello, es decir, tanto por el padre como por la madre. Finalmente, establece que este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, pudiendo ser disfrutado por uno solo de los progenitores en caso de que ambos estén empleados. Por lo tanto, tras estos cambios:

- a) La titularidad del derecho ya no es exclusivamente femenina, sino que se reconoce como un derecho individual de "los trabajadores";
- b) La lactancia ya no está limitada a la filiación, sino que se amplía a los casos de adopción o acogimiento;
- c) Se equipara la identificación de los casos asimilados a la filiación con aquellos que ocasionan la suspensión del contrato de trabajo;
- d) La duración del permiso se multiplica no solo en situaciones de nacimiento múltiple, sino también en casos de adopción o acogimiento de igual índole;
- e) La posibilidad de acumulación ya no se limita únicamente a la mujer;
- f) Se abre la posibilidad para cualquiera de los progenitores de ejercer este derecho, aunque solo uno de ellos pueda hacerlo.

La última novedad fue introducida por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que amplía el derecho a los supuestos de guarda con fines de adopción.

El 8 de marzo del 2019 entró en vigencia el *Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y la ocupación*, siendo así que en este se equiparan los permisos de paternidad y maternidad, asimismo se incluyen nuevas medidas con las que se intenta dar solución a los conflictos no resueltos en la Ley de Igualdad. En este decreto se cambió la denominación de “permiso por lactancia”, a “permiso por cuidado del lactante”, siendo responsabilidad del cuidado del lactante ambos progenitores.

Cuando la baja maternal de 16 semanas finaliza o acaba la del padre de 12 semanas, aún se puede disfrutar de algunos derechos que permiten ampliar el tiempo que la madre y el padre pueden pasar con su pequeño. Uno de esos derechos es el permiso por cuidado del lactante. Su objetivo es formar el llamado triángulo de la lactancia (padre, madre y bebé) que asegure la lactancia materna y el cuidado del bebé durante los primeros meses de vida. La madre necesita toda la ayuda posible durante esta etapa tan delicada.

En nuestro país, lamentablemente el permiso por paternidad dura solamente diez (10) días calendarios a diferencia de la madre que cuenta con noventa y ocho (98) días en total, comprendiendo estos un periodo pre y post natal. Terminadas estas licencias de ambos, la madre sigue disfrutando del derecho a un permiso por lactancia que consiste en ausentarse una hora diaria de su trabajo durante un año; pero el padre no es reconocido en lo absoluto.

Vemos la abismal diferencia que existe entre permisos otorgados tanto al padre como la madre en nuestro país, por ello se necesita una modificación para que el lactante pueda disfrutar de ambos padres, así como el ejemplo del caso España, donde se busca el beneficio familiar y sobre todo del menor.

### **3.1.1. ¿EN QUE CONSISTE EL PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE EN ESPAÑA?**

En España, todos aquellos trabajadores que acaban de ser padres, ya sea de forma natural, adopción, guarda o acogimiento, tienen el derecho a ausentarse de su trabajo durante una hora al día, para cuidar de su menor lactante.

Caridad Ruiz, experta en salud, a través de Natalben explica:

El permiso de lactancia, que en el Estatuto de los Trabajadores figura en el artículo 37.4, se modificó para que ambos progenitores de manera simultánea puedan disfrutar de él, y no como ocurría antes que solo podía tomárselo o el padre o la madre. Este es un derecho propio e individual de cada progenitor, de forma que, aunque uno de los dos no trabaje, el otro sigue teniendo este derecho; y si ambos trabajan, ambos disfrutan de este derecho de manera independiente. (Natalben, s.f.)

En España este es un permiso que ambos padres pueden disfrutar hasta que el menor cumpla nueve meses de edad, a diferencia de nuestro país donde solamente la madre puede disfrutarlo hasta que el menor cumpla un año de edad. Tanto en España como en Perú este permiso consiste en poder disponer de una hora al día para el cuidado del bebé. Esa hora se puede dividir en 2 fracciones.

Este permiso lo deben solicitar a sus empresas tanto el padre como la madre que estén laborando, según lo indica la normativa española. Asimismo, cabe señalar que cuando nacen más de un bebé, la ley contempla que el permiso se incrementará de forma proporcional al número de bebés.

Este es un permiso retribuido, la empresa es la encargada de pagarlo, el trabajador deberá seguir cobrando lo mismo.

En cuanto al salario en nuestro país también este permiso lo asume la empresa, sin verse afectado el sueldo de la madre del menor; pero al no brindarle este beneficio al padre es que muchas empresas prefieren contratar varones en vez de mujeres para así evitar este tipo de gastos que supuestamente les genera una menor productividad e ingresos; por ello es que proponemos una igualdad de derechos tanto para el padre como la madre, brindándoles a ambos el mismo derecho a tener una hora al día dentro de su jornada laboral para la alimentación y el cuidado del menor lactante.

Con ello las empresas no harían diferencia de género puesto que contratar a un varón o una mujer, pensando en el permiso por lactancia, sería lo mismo, existiendo así una mayor igualdad de oportunidades laborales.

En España, la solicitud de este permiso por cuidado del lactante se debe solicitar a la empresa de forma escrita para que quede constancia y avisar con un plazo mínimo de 15 días o el que indique el Convenio Colectivo. En el documento se debe indicar el día en que se inicia y culmina este permiso, y en caso se desea elegir acumular las horas o reducir la jornada laboral, también se debe de dar a conocer a la empresa.

Este documento es de mucha validez puesto que se debe respetar lo indicado, no se debe incumplir a no ser por una causal de fuerza mayor.

Por otro lado, cabe señalar que este permiso es un derecho del padre y madre trabajadora, por ello es él o ella quien elige como disfrutarlo, la empresa no puede imponer la forma de su disfrute. Tampoco puede negarlo ni decir que hay muchos trabajadores con otros permisos.

Además, durante todos estos nueve meses cualquier despido, sanción o represalia por parte del empleador se consideran nulos puesto que la ley española protege el derecho de continuidad laboral del padre y madre durante este periodo.

En caso de presentarse algún problema como por ejemplo que la empresa deniegue este derecho, no respete el horario para disfrutar el permiso; el trabajador puede realizar una demanda ante los Juzgados lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde que se deniega el permiso o horario para disfrutar de este.

También debemos señalar que, en los contratos a tiempo parcial, se disfruta de este permiso como si el contrato fuera por jornada completa, no se reduce la hora diaria de manera proporcional a las que trabaje el padre o madre. Respecto a este punto existen varias sentencias judiciales señalando que no debe existir discriminación a los trabajadores de tiempo parcial, por ello la ley aplica en igual medida.

Si se tenían vacaciones durante el tiempo que se disfruta del permiso de lactancia, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones al terminar el permiso. Da igual si ha terminado el año natural al que corresponden esas vacaciones.

Es posible solicitar simultáneamente el permiso de lactancia y una reducción de la jornada para el cuidado de los hijos. La normativa no restringe la posibilidad de utilizar ambos derechos al mismo tiempo.

Después de la baja por maternidad, si una empleada enfrenta riesgos para su salud o la del hijo debido al trabajo durante la lactancia natural, se deberá intentar ajustar el trabajo de manera que se minimice dicho riesgo o cambiar a la trabajadora de posición.

En el caso de que no sea posible realizar dicha adaptación, la trabajadora podría ser dada de alta por riesgo durante la lactancia natural y recibir una prestación de la Seguridad Social durante ese período, hasta que desaparezca el riesgo o el menor cumpla 9 meses.

### **3.1.2. MARCO LEGAL**

Javier Tormo Fuster, en Conceptos Jurídicos, nos resumen el marco legal del permiso por lactancia en España:

- **Estatuto de los trabajadores**, Artículo 37 referente al reposo semanal, festividades y licencias, en su apartado 4, situaciones vinculadas con nacimientos, adopciones, tutelas con propósito de adopción o acogimiento.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, De acciones inmediatas para asegurar la equidad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Integra la práctica corresponsable del cuidado del lactante.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, Que respalda el compendio de la Ley General de la Seguridad Social, referente a la cobertura protectora del sistema de seguridad social en situaciones de cuidado corresponsable del lactante, estableciendo la condición protegida y definiendo la prestación económica. (Tormo, s.f.)

### **3.1.3. FORMAS DE DISFRUTAR DEL PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE**

En España hay formas de disfrutar del permiso por cuidado del lactante, al respecto Oscar de las Heras, nos detalla:



- La autorización para ausentarse durante una hora diaria, con la opción de dividir esta hora en dos períodos. Ambos progenitores tienen el derecho de tomar una hora de ausencia de su trabajo cada día o dos segmentos de media hora dentro de la jornada laboral. Por ejemplo, Laura, cuyo horario es de 9 a 18 horas, elige cuidar a su hijo de 10 a 11, una opción aceptada en la que el trabajador decide cuándo disfrutar de su permiso dentro de la jornada laboral estándar.
- La posibilidad de reducir la jornada laboral en media hora al principio o al final de la jornada. Ambos padres pueden optar por disminuir media hora su tiempo de trabajo, permitiéndoles entrar o salir media hora antes de su horario habitual. Por ejemplo, Carlos, cuyo horario normal es de 9 a 18 horas, elige reducir su jornada diaria ingresando a las 9.30 o saliendo a las 17.30 horas.
- La acumulación de horas de este permiso para obtener días completos. Por ejemplo, Norma se reincorpora después de su licencia de maternidad, y quedan 5 meses hasta que su hijo cumpla 9 meses. En lugar de disfrutar diariamente de una hora de permiso, acumula estas horas para obtener días enteros. Norma tiene derecho, por lo tanto, a 15 días adicionales de permiso de lactancia acumulado. (De las Heras, 2023)

Existe una variante que se extiende hasta que el bebé alcanza los 12 meses de edad, siempre y cuando ambos padres ejerzan este derecho durante el mismo periodo y con el mismo régimen. Durante el lapso que abarca desde el noveno hasta el duodécimo mes del bebé, se observa una disminución proporcional del salario.

#### **3.1.4. NECESIDAD DE INCLUIR AL PADRE EN EL PERMISO DE LACTANCIA EN PERÚ**

Como hemos podido revisar el permiso por cuidado del lactante en España permite la igualdad de mujeres y hombres en el mundo laboral, luchando así contra muchos estereotipos de género, además fomenta la igualdad en asumir la labor del cuidado familiar y del menor lactante.

En nuestro país tenemos el modelo clásico de reparto de tareas donde a las mujeres les corresponde asumir las labores domésticas del hogar, cuidar de los hijos, a diferencia de los varones que asumen el rol de proveedor de la familia; esta es una cultura social que se viene dando desde hace muchos años perjudicando el desarrollo profesional y laboral de muchas mujeres puesto que al brindarle la ley el permiso por lactancia solamente a ellas genera una desigualdad de roles en el hogar.

Asimismo, la ley que otorga el permiso por lactancia materna conlleva a que las empresas prefieran contratar mayor cantidad de personal masculino, evitando contratar mujeres puesto que estas pueden quedar embarazadas en algún momento y la empresa está obligada a cumplir con todos los permisos que la ley le brinda a la mujer como la licencia por maternidad y el permiso por lactancia. En ese sentido, resulta necesario que el padre también cuente con el permiso por lactancia, brindándole permiso por una hora diaria durante un año, y así exista una igualdad para que las empresas no hagan distinción laboral. La actual ley de permiso por lactancia materna afecta la participación femenina en el trabajo, puesto que esa hora diaria en la que las mujeres deben retirarse de sus labores las ponen en desventaja frente a los varones, evitando estar al mismo nivel de producción laboral y perdiendo ciertas oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de su centro de trabajo. En ese sentido, existe la necesidad de que la ley reconozca también el permiso por lactancia al padre trabajador, para así evitar un trato laboral discriminatorio hacia las mujeres.

Es importante tener en cuenta que, aunque inicialmente se concibió este permiso con el propósito biológico de facilitar la lactancia materna por parte de la madre, la evolución normativa lo ha desvinculado de esa finalidad al no limitarse exclusivamente a la lactancia natural. Desde hace años se ha aceptado que el permiso también se otorgue en casos de lactancia artificial.

En la actualidad, se considera simplemente como un período de cuidado en beneficio del hijo y como una medida para conciliar la vida familiar y laboral después de su disfrute. Esto se motiva por la atención y cuidados que el menor necesita en sus primeros meses de vida. Se entiende que el propósito del permiso es permitir que el trabajador supervise y sea directamente responsable de la crianza del hijo, dedicándose a la atención especial que el recién nacido requiere en esta etapa de su desarrollo.

Por lo que necesitamos una nueva visión en nuestra normativa, el cual permita que ambos padres sean los cuidadores de un menor al nacer, logrando que ambos tengan las mismas responsabilidades del cuidado de este y las tareas domésticas.

Teniendo como la razón fundamental detrás de otorgar el derecho al permiso por lactancia al padre trabajador por cuidado de un menor de nueve meses no está relacionada con la protección exclusiva de la maternidad, sino más bien con la atención y cuidados necesarios para el menor durante la fase biológica del posparto. Esto plantea dudas sobre la pertinencia de seguir llamando a este permiso "permiso de lactancia", dado que desde hace tiempo ha dejado de estar ligado únicamente al acto biológico de amamantar. El interés jurídico que se busca proteger es el cuidado y la atención especial que el menor necesita durante esta etapa temprana de su vida.

Sin embargo, asignar la titularidad del derecho exclusivamente al hijo parece demasiado simplista, ya que este derecho no surge en ausencia de un contrato de trabajo de los progenitores. Del mismo modo, las madres no generan por sí mismas el mencionado derecho, sino que deben demostrar que tienen un hijo menor. Por lo tanto, es necesario considerar todos los intereses involucrados de manera conjunta para intentar armonizarlos.

Sería apropiado considerar la posibilidad de cambiar la denominación del permiso por lactancia, desvinculándolo del término "lactancia" y relacionándolo nominalmente con el período de cuidado del menor. También es importante tener en cuenta todas las situaciones que merecen protección y que, sin embargo, quedan fuera del alcance de la normativa. Esto incluye casos en los que otros miembros de la familia temporales asumen el cuidado del menor, como los abuelos, cuando los padres temporalmente no pueden hacerlo o estos mueran, privándolos así del derecho al permiso por lactancia a su vez, sería prudente evaluar la posibilidad de extender el permiso más allá del año en casos especiales, en función de la condición real de lactante del menor.

La actual ley del permiso por lactancia no protege la familia como lo hace la ley española. La hora diaria que se le brinda a la madre por el permiso de lactancia materna sirve para promover, garantizar y ayudar a fortalecer el vínculo emocional entre el recién nacido y su madre, lo cual es base de un desarrollo sano para el menor. Los especialistas lo conocen como apego, el vínculo de apego que es de vital importancia que se forme de una manera

adecuada, sana y positiva durante la primera infancia el cual es base de un adecuado desarrollo emocional del menor que le servirá para tener relaciones sanas con su familia y entorno. Este vínculo de apego no debería ser formado solamente por la madre sino también por el padre. Es importante que el menor pueda compartir la misma cantidad de tiempo con ambos progenitores; esa hora diaria de lactancia en la cual la madre se dedica a estar con su bebé, también es importante la presencia del padre, siendo parte de la alimentación del menor creando así un vínculo emocional más fuerte, siendo un padre presente, puesto que la presencia paternal es positiva para el desarrollo del menor y maduración emocional del mismo padre.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en su documento *Perú “Brechas de Género, 2023: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”*, nos permite conocer la actual desigualdad de empleo entre mujeres y varones. En su informe señala:

Si bien hombres y mujeres se sitúan con distinta frecuencia en las diferentes actividades, las labores domésticas son realizadas casi exclusivamente por las mujeres. Sin embargo, es un hecho innegable que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un acelerado crecimiento, lo que permite prever que las brechas de género en este ámbito también irán decreciendo rápidamente, por ende, muchas mujeres que antes pertenecían a la población clasificada como no activa estarán ocupadas o en busca de un trabajo remunerado.

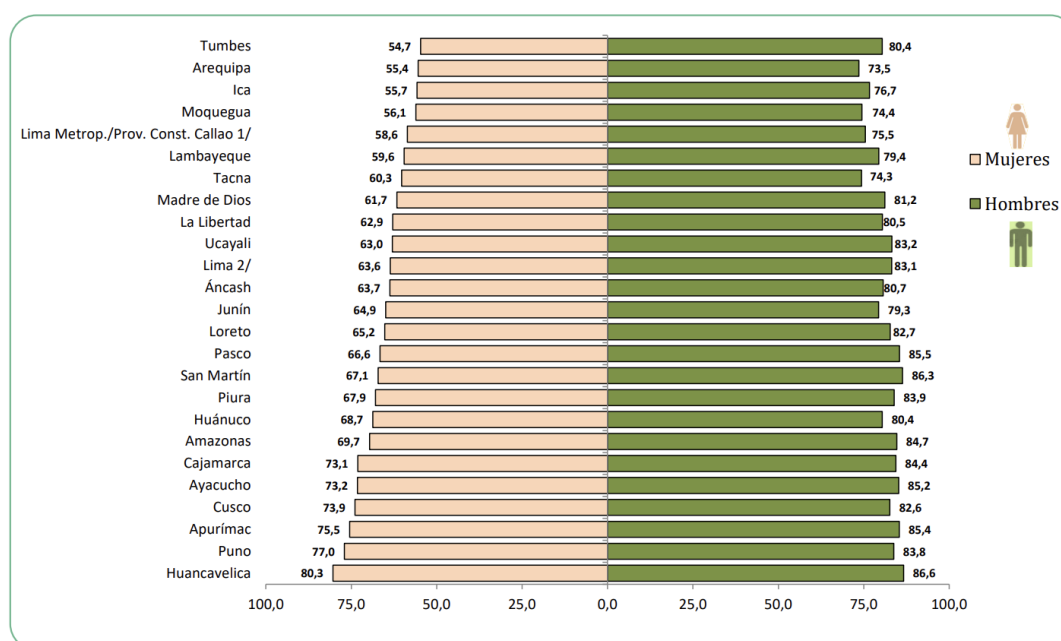
Sin embargo, la capacidad de respuesta del mercado laboral no ha evolucionado a la par con esta demanda como lo demuestran las tasas de desempleo femenino, que superan a las masculinas, lo que limita y desincentiva la inserción laboral de las mujeres.

Entre ocupadas y ocupados existen notorias diferencias: la jornada laboral remunerada de las mujeres es inferior a la masculina, debido principalmente a la necesidad de compatibilizarla con las responsabilidades familiares; el nivel educativo de las mujeres que integran la PEA tiende a ser mayor que el de los hombres; la participación porcentual de hombres y mujeres en las distintas ramas de actividad económica tiende a estar claramente segmentada en desmedro o a favor de uno u otro sexo y, con frecuencia, las mujeres se concentran precisamente

en los sectores considerados “feminizados”, que son más precarios e informales.  
(INEI, 2023, p. 105)

Asimismo, podemos ver en el siguiente cuadro la desigualdad de actividad laboral en todos los departamentos de nuestro país.

Gráfico N° 6.2  
PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SEGÚN DEPARTAMENTO, 2022  
(Porcentaje)



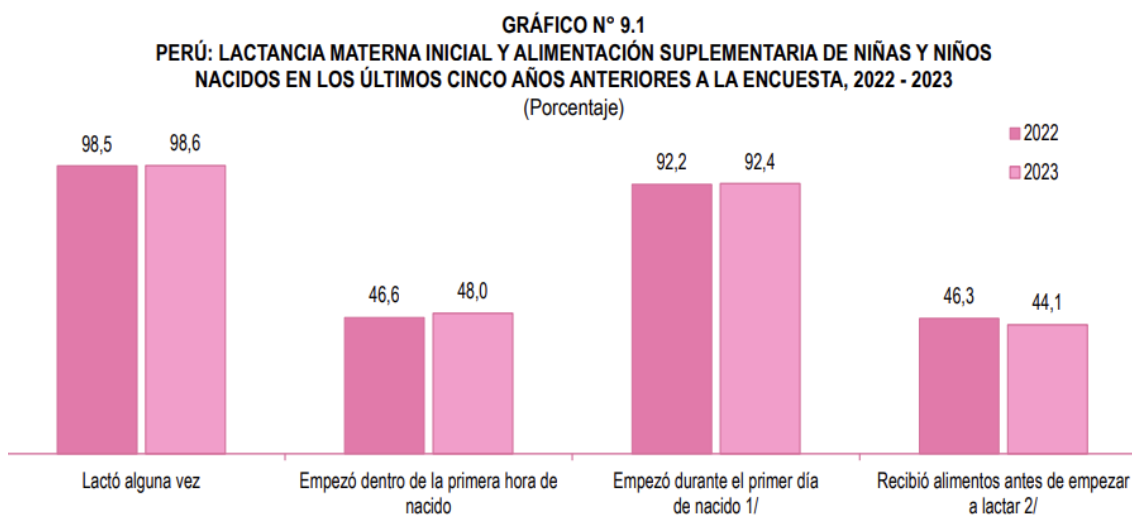
1/ Comprende: 43 distritos de Lima Metropolitana y 7 distritos de la Provincia Constitucional del Callao.  
2/ Denominación establecida mediante Ley N° 31140, las publicaciones estadísticas referidas a la Región Lima se denominarán en adelante Departamento de Lima y comprende las provincias de: Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochirí, Huaura, Oyón y Yauyos.  
Fuente: INEI. Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN).

Como podemos visualizar y el mismo Instituto Nacional de Estadística e Informática lo menciona, una de las razones por la cual existe esta desigualdad laboral es debido al rol casi obligatorio que la mujer asume en las labores del hogar, incluyendo en esto el cuidado del menor, por ende, su alimentación y específicamente hablando de la lactancia.

Las autoras del presente trabajo promovemos que las responsabilidades familiares deben ser compartidas, en esta incluye la alimentación del menor puesto que en estos tiempos la lactancia no solamente es ofrecer el pecho de la madre al menor, sino hay muchas formas de alimentarlo, y el encargarle esta laboral solamente a la mujer y no al varón, es discriminatorio, atentando contra el principio de igualdad. El permiso por lactancia debe incluir al varón puesto que también puede asumir la lactancia del menor.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática en su investigación estadística “Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2023 – Nacional y Departamental”, muestra

el porcentaje de niños y niñas que dentro de los tres días de nacidos recibieron otros alimentos antes de la leche materna, es decir, niños que no han tenido una lactancia materna exclusiva o niños que no han tenido lactancia materna.



**Nota:**

Las estimaciones se refieren a niñas y niños nacidos, de las mujeres de 15 a 49 años de edad, en los cinco años que precedieron la encuesta sin importar si estaban o no vivos al momento de la encuesta.

1/ Incluye las niñas y niños que empezaron la lactancia durante la primera hora de nacido.

2/ Niñas y niños a quienes se les dio algún alimento diferente de la leche materna durante los primeros tres días de nacidos antes que la madre empezara a amamantarlos de manera regular.

Cuadro base: Cuadro 10.2 del Informe principal de la ENDES 2023.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar.

En los años 2022 y 2023, casi la mitad de los bebés recibieron otro alimento que no era leche materna, sabemos que se refiere a la leche artificial; con esta información podemos recalcar que esta labor también la puede realizar el padre, cabe señalar que en la actualidad también existe la técnica de extracción de leche materna, la cual luego es brindada al bebé a través de biberón, cuchara, vaso, entre otras formas. Esto nos hace ver que tanto la madre como el padre pueden ser parte del proceso de lactancia y alimentación del menor, por ello existe la necesidad que este derecho al permiso por lactancia también pueda ser para el padre trabajador.

Asimismo, al involucrar al padre en la lactancia, se prioriza la protección del menor, como parte del interés superior del niño, que se encuentra consagrado en nuestra Constitución y legislación internacional. Podemos decir que el derecho al permiso por lactancia no solamente es visto como un derecho para el padre sino también un derecho para el menor.

### **III. MATERIALES Y METODOS**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACION**

##### **3.1.1. Según su aplicabilidad o propósito:**

Es Básica porque se desarrolló diversos conceptos sobre el permiso por lactancia, principio del interés superior del niño y el principio de igualdad y no discriminación, lo cual permitió ampliar e incrementar nuestros conocimientos respecto al tema.

##### **3.1.2. Según su naturaleza o profundidad:**

Es descriptiva puesto que busca desarrollar la realidad problemática del tema en investigación, el marco teórico como se evidencia en los capítulos del presente informe. Al respecto Aranzamendi (2013) señala que este tipo de investigación tiene como propósito describir las fracciones y características particulares de los problemas o fenómenos de hecho o formales del Derecho (p.79).

##### **3.1.3. Según su enfoque:**

Es cualitativa, al respecto Fernández (2015) manifiesta que esta investigación permite recolectar información sin mediciones numéricas, concentrándose en situaciones, hechos, eventos o fenómenos jurídicos que será descritos en base a intervenciones y/o observaciones.

#### **3.2. METODOS DE INVESTIGACION**

##### **3.2.1. Métodos de investigación científica**

###### **a. Método Inductivo.**

En la presente investigación se aplicó el método inductivo, característico de las investigaciones cualitativas, tal como señala Hernández, Fernández y Baptista (2010):

En lugar de iniciar con una teoría particular y luego “voltar” al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los hechos, el investigador comienza examinando el mundo social y en este

proceso desarrolla una teoría coherente con los datos, de acuerdo con lo que observa, frecuentemente denominada *teoría fundamentada*, con la cual observa qué ocurre. Dicho de otra manera, las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). (p. 09)

El método inductivo parte de lo particular a lo general, es decir hemos explorado, observado, descrito y analizado la realidad problemática de los padres trabajadores que no cuentan con derecho al permiso por lactancia para llegar a la conclusión de si existe la necesidad del reconocimiento de este derecho para ellos.

**b. Método Descriptivo**

Según Muñoz (2015) las investigaciones descriptivas permiten describir las principales características de los fenómenos o los objetos de la investigación. El presente método ha sido utilizado para desarrollar la realidad problemática y marco teórico de la presente investigación.

**3.2.2. Métodos de investigación jurídica**

**a. Método Histórico**

La investigación abordó el análisis de las distintas modificaciones que han tenido lugar a lo largo del tiempo en relación con el permiso por lactancia en nuestro sistema legal, mediante la aplicación del método actual.

Dado esto, debemos comprender que este método implica el análisis de los antecedentes y las circunstancias en las que surge y se desarrolla un objeto o proceso específico. Esto se debe a que no se puede negar que cualquier elemento, evento o fenómeno está sujeto al curso de su historia, que implica un proceso de surgimiento, desarrollo, declive y eventual desaparición, regido por leyes objetivas. (Solís, 2001, p.90)



#### **b. Método Hermenéutico**

En la presente investigación se ha empleado de este método pues “la hermenéutica como método básico del conocimiento científico implica la observación de los hechos o fenómenos de hechos fácticos y su interpretación, para determinar su significado y sentido” (Aranzamendi, 2013, p. 101). Este método fue útil, porque se interpretó las leyes que regulan el permiso por lactancia en nuestro ordenamiento jurídico, asimismo se realizó el análisis interpretativo de normas de otro país, además se analizó e interpretó doctrina y diversos conceptos respecto al tema para determinar si es necesario se reconozca el derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador.

### **3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño de la presente investigación es Jurídico descriptivo, según Aranzamendi (2013) indica “este diseño describe las partes y los rasgos de tipo esencial de los fenómenos fácticos o formales del Derecho” (p.79).

Este diseño nos ha permitido describir diversos conceptos jurídicos. Hemos estudiado el permiso por lactancia, el principio del interés superior del niño y el principio de igualdad y no discriminación. En el presente trabajo indagamos sobre la necesidad del reconocimiento del padre trabajador para ejercer el derecho al permiso por lactancia para proponer su reconocimiento.

### **3.4. POBLACION MUESTRAL**

En la presente investigación al no contar con gran material para análisis del tema es que se ha considerado realizar entrevistas y recopilar las opiniones de diversos magistrados de la Corte Superior de Justicia del Santa, en especial aquellos que son especialistas en materia laboral, además del estudio de doctrina y normativa comparada del permiso por lactancia, caso España.

#### **Población:**

- 2 Salas Labores de la Corte Superior de Justicia del Santa
- 9 Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa
- 3 Juzgados de Paz Letrados (Especialidad Laboral) de la Corte Superior de Justicia del Santa

**Muestra:**

- 1 Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa
- 3 Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa
- 1 Juzgados de Paz Letrados (Especialidad Laboral) de la Corte Superior de Justicia del Santa

**3.5.TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS****3.5.1. Técnicas**

Las metodologías que serán utilizadas en el presente estudio son las siguientes:

**a. Técnica de fichaje:**

Esta técnica permitirá obtener la información necesaria de libros, artículos online de derecho laboral, de familia, constitucional, también legislación comparada, permitiendo recolectar material para el desarrollo del marco teórico, las mismas que serán incorporadas en el presente trabajo de investigación. Pérez (2009) señala “Mediante este procedimiento, el investigador organiza de manera sistemática y ordenada la investigación separada que se incluirá en el anteproyecto de Investigación Final” (p. 27).

**c. Entrevista:**

Esta se describe como una reunión destinada a dialogar e intercambiar información entre un individuo (el entrevistador) y otro u otros (los entrevistados). Durante la entrevista, mediante preguntas y respuestas, se establece una comunicación que conduce a la construcción conjunta de significados en relación con un tema. (Hernández, 2010, p. 418). El tipo de entrevista será la semiestructurada. “Es una entrevista con relativo grado de flexibilidad tanto en el formato como en el orden y los términos de realización de la misma para las diferentes personas a quienes está dirigida” (Palacios, Romero & Ñaupas, 2016, p.312).

Se aplicará esta técnica en la presente investigación por cuanto se realizarán entrevistas semiestructuradas a jueces laborales, con el fin de establecer un panorama más claro y entendible sobre la importancia de la participación del padre trabajador en el cuidado del menor.

### **3.5.2. Instrumentos**

#### **a. Fichas bibliográficas**

Se emplearán con el propósito de encontrar las fuentes bibliográficas que contengan la información identificativa de un libro o cualquier documento escrito relacionado con el objeto de estudio. Estas búsquedas se llevarán a cabo para todos los libros o artículos que resultarán útiles para la investigación.

#### **b. Fichas de resumen**

Serán utilizadas para llevar a cabo la síntesis de las ideas o conceptos fundamentales que se consideran de mayor relevancia para la investigación. Estas se extraen principalmente de textos extensos, y se registrarán utilizando nuestras propias palabras para expresar las ideas proporcionadas por el autor.

#### **c. Fichas textuales**

Se refieren a aquellas citas que reproducen exactamente una porción del contenido de una obra, artículo o trabajo consultado, presentándolas entre comillas. Deben ser utilizadas de acuerdo con las normas APA en ambas formas, ya sea para citas de menos o más de 40 palabras.

#### **d. Guía de entrevista**

En nuestro trabajo de investigación realizaremos entrevistas semiestructuradas a jueces laborales sobre el tema de estudio, con la finalidad que aporten información relevante en torno a nuestra problemática, asimismo brinden su punto de vista en referencia a la necesidad del reconocimiento del derecho del padre trabajador al permiso por lactancia. Como lo sostiene Hernández (2010) “la guía de entrevista tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprender de manera completa y profunda el fenómeno del estudio” (p. 424).

### **3.6.TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS**

#### **a. Análisis del contenido**

Esta metodología contribuirá a consolidar los aspectos fundamentales que sustentan el desarrollo de la presente investigación mediante el siguiente enfoque: en primer lugar, se llevará a cabo la recopilación de información relacionada con temas como el permiso de lactancia, los derechos del padre, el principio del interés superior del niño y el derecho a la igualdad y no discriminación. Para ello, se emplearán técnicas de recolección de datos con el propósito de recopilar y categorizar la información. Es esencial realizar una investigación exhaustiva para identificar los conceptos presentes en los fragmentos extraídos de diversas fuentes, como libros, revistas y páginas web institucionales. A través de esta metodología, se buscará otorgar significado a los datos, interpretarlos, analizarlos críticamente y explicarlos en función de la problemática, destacando la importancia de no limitarse a la simple copia y pegado de la información extraída, sino incorporarla al trabajo de investigación de acuerdo con los objetivos planteados. En segundo lugar, al trasladar las entrevistas realizadas a la investigación, se llevará a cabo un análisis detallado para extraer las partes relevantes que ayuden a abordar la problemática descrita, respaldar la hipótesis y respaldar la propuesta. Las entrevistas con los jueces laborales se clasificarán de manera ordenada mediante una numeración (Nº 01, 02, 03, 04, 05), para luego ser detalladas y analizadas.

#### **b. Bitácora de Análisis**

La bitácora posibilita el registro de ideas que surgen a medida que progresamos en la investigación, ideas que no estaban presentes al principio. En la bitácora de análisis, se documentan y estructuran los procesos analíticos para evitar su olvido., tal como explica Hernández, Fernández y Baptista (2010):

La bitácora de análisis se asemeja a un diario personal en el cual podemos integrar diversos elementos visuales, como mapas gráficos, diagramas, cuadros, esquemas, secuencias de hechos, líneas temporales y relaciones entre conceptos. También se pueden registrar aspectos del progreso de la investigación, como los avances realizados o las tareas pendientes para su conclusión, entre otros. (p.425)

**c. Corte y clasificación**

“Consiste en identificar expresiones, pasajes o segmentos que parecen importantes para el planteamiento y luego juntarlos conceptualmente (...) Hay diversas técnicas para ello. La más difundida es el método de comparación constante” (Hernández, 2014, p. 439). Se aplicará esta técnica en el trabajo de investigación al momento de identificar las ideas centrales e importantes de los conceptos de lactancia y además de los principios que servirán como fundamentos para el reconocimiento del derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador.

**3.7.PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS**

En primer lugar se llevó a cabo la revisión bibliográfica, se revisó libros en las bibliotecas de las universidades públicas y privadas de la localidad, así como en las bibliotecas personales; luego se seleccionó cuidadosamente la información para la elaboración del marco teórico del trabajo de investigación, haciendo uso de la técnica del fichaje y las anotaciones, de esta manera se pudo estudiar el permiso por lactancia, el principio del interés superior del niño y el principio de igualdad y no discriminación.

Asimismo, haciendo uso de la guía de análisis de contenido, se procedió a recopilar información de la lactancia materna, los principios y legislación comparada lo cual ha sido base fundamental y sustento de la presente investigación. Por otro lado, se analizó las entrevistas realizadas, que han servido para demostrar la necesidad del reconocimiento del derecho del padre trabajador al permiso por lactancia materna.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSION DE RESULTADOS**

##### **RESULTADO N° 1**

Teniendo en cuenta el Principio del Interés Superior del Niño, también se debe reconocer el derecho al permiso por lactancia en nuestro país para el padre trabajador.

##### **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 1**

Según las opiniones recolectadas de los magistrados, por mayoría consideran reconocer el derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador considerando el Principio del Interés Superior del Niño. El magistrado Erick Araujo considera que sí puesto que el menor es un ser indefenso y necesita del cuidado de ambos padres al menos durante el primer año de vida, por otro lado, Norman Tantas señala que hay actividades que por su propia naturaleza son asumidas por las mujeres y no por el hombre, por lo que no observa de manera favorable la viabilidad de la propuesta.

Maria Melendez señala sí es importante que ambos padres se hagan cargo del cuidado del menor, al igual que Nicolasa Reyes señala que los padres deben tomar conciencia en asumir los cuidados del menor puesto que todo es en beneficio del bebé; la hora de lactancia que se le brinde al varón debe ser para ver del bebé y ser un apoyo para la madre en el cuidado de este y las responsabilidades del hogar. Es importante reforzar el vínculo del papa con el bebé, al reconocer este derecho el padre no solamente asumirá sus funciones, sino que se beneficiará creando un vínculo más afectivo con el menor.

Karla Avalos está a favor, pero se debe acreditar que el padre sea un padre presente porque hay muchos padres que no viven con sus hijos ni la madre de estos, entonces este derecho sería un beneficio innecesario para ellos al igual que la asignación familiar que es recibida por muchos padres ausentes para con sus hijos.

Edward Espinola está a favor del reconocimiento de este derecho para el padre trabajador, debido a que el menor es un ser indefenso y necesita del cuidado de ambos padres.

Wilson Alejandro Chiu Pardo manifiesta que el interés superior de los niños y niñas es un principio rector que funda nuestro ordenamiento jurídico en aquellas materias que los involucran, y está reconocido en el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; en ese sentido, resulta importante que tanto la madre como el padre del recién nacido estén en compañía de este último en sus primeros meses de nacido, por cuanto los hijos tienen derecho a tener a ambos padres presentes, y es importante que las instituciones y las políticas de Estado favorezcan esta relación. En ese contexto, se justifica otorgar al trabajador padre el permiso por lactancia.

## **RESULTADO N° 2**

Es necesario el reconocimiento jurídico del derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador, teniendo en cuenta el Principio de Igualdad y no Discriminación.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 2**

Según las opiniones recibidas, el reconocimiento del derecho a la lactancia para el padre trabajador con fundamento en el Principio de Igualdad y no Discriminación, existe bastante discrepancia por los magistrados, por ejemplo Erick Araujo considera que no se debe reconocer este derecho en base a este principio, puesto que no se habla de discriminación de género.

Asimismo, Norman Tantas también niega su reconocimiento, porque se desnaturaliza una actividad que por su propia naturaleza corresponde a la madre.

Pero por otro lado Maria Melendez considera que efectivamente sí existe una gran desigualdad y discriminación a la mujer puesto que los hombres en nuestra sociedad peruana no son padres presentes en su gran mayoría, y no apoyan a la madre en los cuidados del menor y del hogar, cuando en realidad no debería considerarse un apoyo sino es su responsabilidad asumir también los cuidados del menor, por ello sí debe reconocerse este derecho.

Asimismo, Nicolasa Reyes manifiesta que sí es importante reconocer este derecho al padre puesto que las etapas que atraviesa la madre son muy difíciles, sobre todo el postparto. Incluso el permiso por paternidad también debería ser ampliado a una

mayor cantidad de días al igual que la madre. Lamentablemente nuestra sociedad es machista, el padre peruano no asume sus responsabilidades que le corresponden con respecto al cuidado del menor.

Karla Avalos indica que la lactancia materna es exclusiva de la madre, pero se debe considerar un término apropiado para incluir esta propuesta, como por ejemplo el cuidado del lactante, siendo así está a favor de dicha propuesta. Los hombres en nuestro país son machistas, pero sí deberían asumir las responsabilidades del cuidado del menor.

Edward Espinola no considera esta propuesta considerando el Principio de Igualdad y No Discriminación, según señala no estamos hablando de discriminación de padre o madre, si bien es cierto el padre puede y debe tener el acceso a la lactancia y el cuidado del menor, pero le compete a la madre ya que tiene las hormonas para generar leche, además el mismo ministerio de salud hace campaña sobre la lactancia materna poniendo como imagen solo a la madre.

Wilson Alejandro Chiu Pardo expresa que la lactancia está constituida por un conjunto de actividades destinadas al cuidado y alimentación del recién nacido, y no solo el hecho biológico de amamantarlo; resulta importante que tanto la madre como el padre que trabajan puedan ejercer el derecho de lactancia en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna.

### **RESULTADO N° 3**

Sí es viable en nuestro país el reconocimiento del derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador, teniendo en cuenta la experiencia jurídica en España.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 3**

Revisando la doctrina, legislatura y jurisprudencia española sobre el permiso por lactancia para el padre trabajador, los magistrados han considerado que sí es viable esta propuesta.

En este sentido Erick Araujo señala que la Constitución Política del Perú y los Derechos Humanos priorizan el interés superior del menor por lo tanto en favor



de este se debe efectuar el reconocimiento de este derecho para el padre trabajador en nuestro país.

Norman Tantas no considera viable esta propuesta, manifiesta que es propio de la mujer la lactancia y no del padre, además no hay forma de controlar o supervisar su cumplimiento. No cree que sea viable porque no se observa una participación del hombre en el cuidado del niño en su gran mayoría y porque perjudica sus actividades laborales.

Maria Melendez está a favor, propone se realice de manera ordenada y estricta para que los padres verdaderamente apoyen a la madre en esta hora de lactancia. Al igual Nicolasa Reyes en base a jurisprudencias considera que sí es viable, como por ejemplo el caso España, en España la cultura es menos machista y es necesario tomar conciencia del compartir roles. Sí es necesario que exista una ley que obligue al empleador a cumplir y brindar este derecho a todos los padres trabajadores. Es un tema difícil pero muy importante e interesante poder realizar modificaciones en nuestro país.

Karla Avalos manifiesta que sí es viable, tanto el padre como la madre deberían asumir la responsabilidad de cuidar del menor, esto sería muy favorable para la madre también puesto que podría coordinar con el padre y crear un horario para no descuidar tantas horas al menor y en el momento que la madre no esté presente, el padre pueda asumir, o viceversa. Es muy importante este derecho sea brinda

Edward Espinola considera que sí es viable por lo que está establecido en la Constitución Política del Perú y los Derechos Humanos, además el interés superior del niño es prioritario, ante todo. Además, cabe aclarar que el padre debe haber reconocido al menor, lo comprobamos en la partida de nacimiento, esto es indispensable para que la ley le brinde este derecho.

Wilson Alejandro Chiu Pardo expresa estar a favor toda vez que ello permitirá al padre ejercer su derecho en igualdad con la madre a alimentar y dar seguridad al recién nacido, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Constitución Política del Perú, que establece: "(...) Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. (...)". Además, en la medida que en el Real Decreto - Ley N° 6/2019, se ha tenido en cuenta que es esencial que, en la relación de trabajo las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen

derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo. En ese sentido, considerando el derecho a la igualdad y no discriminación y sobre todo el interés superior del niño, resulta pertinente que se incorpore en nuestra legislación el derecho del padre al permiso por lactancia a efectos de contribuir conjuntamente con la madre en el cuidado su hijo menor, con lo cual se estaría equiparando progresivamente el derecho del padre con el de la madre, como es el caso de la licencia por paternidad establecido en nuestro ordenamiento jurídico, que entra en vigencia con la Ley N° 29409, otorgando una licencia de 04 días y luego modificada a 10 días mediante Ley N° 30807.

## V. CONCLUSIONES

1. Sí es necesario el reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico peruano el derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador basándonos en el Principio del Interés Superior del Niño.
2. Sí es necesario el reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico peruano el derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador basándonos en el Principio de Igualdad y No Discriminación.
3. Sí es viable reconocer el derecho por permiso de lactancia para el padre trabajador en nuestro ordenamiento jurídico peruano.
4. Existe desigualdad entre varones y mujeres al momento de asumir las responsabilidades del hogar, alimentación y el cuidado del menor.
5. Entendemos que el permiso de lactancia no solamente debe ser pensado en que la madre amamante al bebé de forma natural, sino todos los cuidados que implican el poder brindar una alimentación adecuada y generar un apego emocional seguro con el bebé, para lo cual es importante que la madre tenga apoyo del padre.
6. Del análisis del caso España concluimos que es un país preocupado por la unión familiar, así como la igualdad de derechos tanto para el hombre como la mujer.
7. Al brindarle el permiso por lactancia al padre, también le brindamos una igualdad laboral a la mujer, puesto que muchas veces las mujeres deben dejar su desarrollo profesional y laboral por dedicarse al cuidado del menor. Asimismo, las empresas no las contratan debido a los permisos que se les debe brindar a diferencia de los varones.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda crear conciencia de la igualdad que debe existir en el cuidado de los hijos tanto para el varón como la mujer, normalizar e incluir al padre en las labores del hogar.
2. Se recomienda brindarle al padre este derecho al permiso por lactancia, incluyéndolo en nuestro ordenamiento jurídico peruano pensando en el beneficio que tendrá el menor considerando el Principio del Interés Superior del Niño.
3. Se recomienda concientizar a las empresas que puedan contratar también mujeres sin discriminarlas por los permisos que se les tenga que dar al ser madres, considerando el Principio de Igualdad y no discriminación.
4. Se recomienda que el Ministerio de Salud cuando se refiera a la lactancia materna, no solamente incluya a la mujer, sino también el cuidado que el menor requiere por parte del padre.
5. Se recomienda priorizar la unión familiar en nuestro ordenamiento jurídico, así como el caso España.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aranzamendi, L. (2013). *Instructivo Teórico – práctico del diseño y redacción de la Tesis en Derecho*. Lima: Editorial Grijley E.I.R.L.

Bastos Pinto, M. (2012). *Diccionario de Derecho Constitucional Contemporáneo*. Gaceta Jurídica S.A

Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado social en la Constitución, Análisis de los derechos fundamentales laborales*, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948). *Anexos*. [https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes\\_manual\\_formacion\\_lideres\\_anexos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf)

Carta De Las Naciones Unidas.(1945). *Carta de las naciones unidas*. [https://www.oas.org/36ag/espanol/doc\\_referencia/carta\\_nu.pdf](https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/carta_nu.pdf)

*Constitución política del Perú* (1093). [https://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/2017/constitucion\\_politico\\_peru\\_art2-inciso5.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/2017/constitucion_politico_peru_art2-inciso5.pdf)

De las Heras, O. (28 de octubre de 2023). *¿En qué consiste el permiso de lactancia? Lo entiendo*. <https://loentiendo.com/el-permiso-de-lactancia/>

DÍAZ REVORIO, FRANCISCO.(2016). Las dimensiones constitucionales de la igualdad. *Revista IUS ET VERITAS*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/19938/19960/>

Eguiguren Praeli, F. (2016). *Principio e igualdad y derecho a la no discriminación*. *Revista IUS ET VERITAS*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15730/16166/0>.

Esbrí, I. (2020). *Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. Regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana*. Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España

Fernandez M., Urteaga P. y Verona A. (2015). *Guía de investigación en Derecho*. Fondo Editorial PUCP.

Fernandez, Segado F. (1996). El Principio de igualdad jurídica y la no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento constitucional español. <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/2250>

*Guía de Lactancia Materna*, Govern de les Illes Balears, *Consejería de Salud y Consumo*, 2009.

*Guía de Lactancia Materna para profesionales de salud*, Gobierno de la Rioja, *Consejería de Salud*, 2010.

*Guía de permisos de corresponsabilidad en los cuidados familiares: Derechos para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal*, Unión General de Trabajadores, Gobierno España, 2010.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología De La Investigación*. México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 5ta Ed.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° ed. McGraw-Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Hakansson Nieto, C. (2002). La posición constitucional de los principios en la carta de 1993. *Apuntes Sobre la Reforma Constitucional*,. <https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/revista-derecho/article/download/2872/2614/8486>

Hurtado Pozo, J. (1987). *Manual de Derecho Penal*. Eddili. <https://proyectozero24.com/wp-content/uploads/2021/09/Hurtado-Pozo-2005-Manual-Derecho-Penal.-Parte-General-I.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). (Perú “Brechas de Género, 2023: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5841958/5181683-peru-brechas-de-genero-2023-avances-hacia-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres.pdf?v=1711049380>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). (“Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2023 – Nacional y Departamental”). [https://proyectos.inei.gob.pe/endes/2023/INFORME\\_PRINCIPAL/INFORMES\\_PRINCIPALES\\_2023.pdf](https://proyectos.inei.gob.pe/endes/2023/INFORME_PRINCIPAL/INFORMES_PRINCIPALES_2023.pdf)

Marcenaro Frers, R. (1995). *El trabajo en la Nueva Constitución*. Cultural cuzco

Macaulay Trevelyan, G. (1996). *La Revolución Inglesa: 1688-1689*. Fondo de cultura económica, Buenos Aires, Argentina. [http://www.librosmaravillosos.com/larevolucioninglesa/pdf/La\\_Revolucion\\_Inglesa\\_-\\_G\\_M\\_Trevelyan.pdf](http://www.librosmaravillosos.com/larevolucioninglesa/pdf/La_Revolucion_Inglesa_-_G_M_Trevelyan.pdf).

*Manual Lactancia Materna*, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) Ecuador, 2013.

*Manual Lactancia Materna*, Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, 2010.

Miranda, R., Hernández, M., y Cruz, Y. (2011). *Lactancia Materna. Generalidades y Aplicación Práctica en Pediatría*. Universidad de Ciencias Médicas de la Habana. La Habana.

Muñoz, C. (2015) *Metodología de la investigación*. Oxford University Press México

Naciones Unidas (1966). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Natalben. (s.f). *¿Cómo funciona el permiso de lactancia para los padres?* <https://www.natalben.com/permiso-lactancia-padres-cuidados-lactante-dudas-legales>.

Nizama, M. y Nizama, L. (17 de Febreo de 2020). El Enfoque Cualitativo en la Investigación Jurídica, Proyecto de Investigación Cualitativa y Seminario de Tesis. *Vox Juris Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Martín de Porres*, 69-90. doi:<https://doi.org/10.24265/voxxuris.2020.v38n2.05>

Nugent, R. (2006). *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Editorial de la UPSMP.

Norbert Brieskornes. (1993). *Filosofía del Derecho*. Herder.

Organización internacional del trabajo (2007) *Nuevo Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007 - A pesar de los progresos alcanzados, la discriminación en el trabajo es persistente y adopta nuevas formas*.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_082598/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_082598/lang-es/index.htm)

Pierres Bois, J. (1989). *La Revolución francesa*. España: Historia 16.

Palacios, Romero & Ñaupas, (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima. Editorial Grijley E.I.R.L.

Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Reyes, R. (2014). El principio - derecho de igualdad ante la ley penal. *Gaceta Penal y Procesal Penal*.(47), 334-348.

OIT. (2009). *Promoción de la Igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia*. Ginebra: OIT.

Palacios, Romero & Ñaupas, (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima. Editorial Grijley E.I.R.L.

Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Rocano Susanibar, N. (2016). *Conocimientos y prácticas sobre lactancia materna en madres puérperas del Hospital III, EsSalud Chimbote - 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1024/Conocimientos\\_RocanoSusanibar\\_Nhuria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1024/Conocimientos_RocanoSusanibar_Nhuria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Según el Tribunal Constitucional (2004) en la sentencia;  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.pdf>



Según el Tribunal Constitucional (2003) en la sentencia:  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00001-2003-AI%2000003-2003-AI.html>

Según el Tribunal Constitucional (2003) en la sentencia:  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.pdf>

Solís, A. (2001). Metodología de la Investigación Jurídico Social. Lima: Editorial B y B.

Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Rodríguez, M. (1976). La revolución americana de 1776 y el mundo hispánico: ensayos y documentos. Editorial Tecnos.

Rocano Susanibar, N. (2016). *Conocimientos y prácticas sobre lactancia materna en madres puérperas del Hospital III, EsSalud Chimbote - 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1024/Conocimientos\\_RocanoSusanibar\\_Nhuria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1024/Conocimientos_RocanoSusanibar_Nhuria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salgado Pesantes H. (1998). *Lecciones de derecho constitucional. Segunda Parte.*: Editorial del Belgrano

Tormo, J. (s.f.). *Permiso de Lactancia*. *Conceptosjuridicos.com*  
<https://www.conceptosjuridicos.com/permiso-de-lactancia/>.

Yáñez, Ana María. "El trabajo femenino y el principio de igualdad." *Themis*, no. 34 (1996): 57-66.

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** EL PERMISO POR LACTANCIA COMO DERECHO DEL PADRE TRABAJADOR BASADO EN LOS PRINCIPIOS INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Es necesario el reconocimiento del derecho al Permiso por Lactancia para el padre trabajador?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar si es necesario reconocer el derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Analizar el permiso por lactancia en el ordenamiento jurídico peruano.</p> <p>Evaluar la participación del padre trabajador en la lactancia del menor basándonos en el Principio del Interés Superior del Niño y El Principio de Igualdad y No Discriminación.</p> <p>Comparar nuestro ordenamiento jurídico con el Derecho Comparado.</p>	<p>Es necesario el reconocimiento del derecho del padre trabajador al permiso por lactancia, basándonos en el Principio Del Interés Superior del Niño y el Principio de Igualdad y No Discriminación ya que es un deber y derecho de ambos alimentar y cuidar al menor, contando con las mismas facultades para hacerlo.</p>	<p><b>VI:</b></p> <p>Principio del Interés Superior del Niño</p> <p><b>VD</b></p> <p>Principio de Igualdad y No Discriminación</p> <p>Derecho del padre trabajador al Permiso por lactancia</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Según su aplicabilidad o propósito: Básica</p> <p>Según su naturaleza o profundidad: Descriptiva</p> <p>Según su enfoque; Cualitativa</p> <p><b>METODO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Método de investigación científica: Inductivo y Descriptivo</p> <p>Método de investigación jurídica: Histórico y hermenéutico</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Jurídico descriptivo</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p><b>Población:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Salas Labores de la Corte Superior de Justicia del Santa</li> <li>- 9 Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa</li> <li>- 3 Juzgados de Paz Letrados (Especialidad Laboral) de la Corte Superior de Justicia del Santa</li> </ul> <p><b>Muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa</li> <li>- 3 Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa</li> <li>1 Juzgados de Paz Letrados (Especialidad Laboral) de la Corte Superior de Justicia del Santa</li> </ul> <p><b>TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p>Técnicas: Fichaje, Entrevista</p> <p>Instrumentos: Fichas, Guía de entrevista</p>

## ANEXO 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
<b>DEPENDIENTE</b> Derecho del padre trabajador al permiso por lactancia	Derecho a 1 hora diaria de permiso por lactancia, hasta que el menor tenga 1 año de edad. En caso sea parto múltiple, el permiso se incrementa en una hora adicional.	Derecho Laboral	Permiso por Lactancia en el ordenamiento jurídico	¿Qué contempla nuestro ordenamiento jurídico respecto al permiso por lactancia?
		Reconocimiento del Permiso por Lactancia al padre trabajador	Necesidad de reconocer el permiso de lactancia para el padre trabajador	¿Considera Ud. que es necesario el reconocimiento jurídico del derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador? ¿Por qué?
			Legislación comparada de permiso por lactancia para el padre trabajador	En España, según el Real Decreto-ley 6/2019, el permiso por lactancia permite al padre trabajador y a la madre trabajadora acceder a este derecho ¿Cree que en nuestro país esto sea viable?
<b>INDEPENDIENTE</b> Principio del Interés Superior del Niño Principio de Igualdad y No Discriminación	Principio compuesto por un conjunto de medidas esenciales para el desarrollo integral del niño y la protección exclusiva del menor de edad, abarcando todos los derechos relacionados, con el propósito de promover un mayor bienestar.	Participación del padre trabajador en la lactancia y el Principio del Interés Superior del Niño y Principio de Igualdad y No Discriminación	Análisis del Principio del Interés Superior del Niño	¿Cuál es su opinión que el padre trabajador pueda gozar del derecho al permiso por lactancia, teniendo en cuenta el Principio del Interés Superior del Niño?
	Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 1). La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley sin ninguna discriminación, constituyen principios fundamentales para el ejercicio de los demás derechos de las personas y, a la vez, un derecho en sí mismo que no puede ser derogado.		Análisis al Principio de Igualdad y No Discriminación	Desde el enfoque del Principio de Igualdad y no Discriminación, ¿Considera Ud., que el padre trabajador también deba gozar del derecho al permiso por lactancia?

## **ANEXO 3:**

### **GUIA DE ENTREVISTA**

**ENTREVISTADOR:**

**DNI:**

**FECHA:**

Buenas tardes Dr. / Dra. queremos agradecerle el tiempo que nos ha brindado para poder realizar esta entrevista. También mencionar que los comentarios e información que nos proporcione serán muy valiosos para el trabajo de investigación a realizar

- 1. ¿Qué contempla nuestro ordenamiento jurídico respecto al permiso por lactancia?**
- 2. ¿Cuál es su opinión de que el padre trabajador pueda gozar del derecho al permiso por lactancia, teniendo en cuenta el Principio del Interés Superior del Niño?**
- 3. Desde el enfoque del Principio de Igualdad y no Discriminación, ¿Considera Ud., que el padre trabajador también deba gozar del derecho al permiso por lactancia?**
- 4. ¿Considera Ud. que es necesario el reconocimiento jurídico del derecho al permiso por lactancia para el padre trabajador? ¿Por qué?**
- 5. En España, según el Real Decreto-ley 6/2019, el permiso por lactancia permite al padre trabajador y a la madre trabajadora acceder a este derecho ¿Cree que en nuestro país esto sea viable? ¿Por qué?**