

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



La protección a la conciliación entre familia y trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema entre el periodo 2011 - 2017

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

Emily Milesly Desposorio Requejo

ASESOR

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco

<https://orcid.org/0000-0002-9893-0729>

Chiclayo, 2023

**La protección a la conciliación entre familia y trabajo en la
jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema
entre el periodo 2011 - 2017**

PRESENTADA POR

Emily Milesly Desposorio Requejo

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero

PRESIDENTE

Betty Sulmi Anaya De Pauta

SECRETARIO

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido culminar con éxito la carrera y la presente investigación, por brindarme su amor y guiarme para lograr mis objetivos durante el proceso de investigación.

A mis padres, Por haberme brindado su apoyo incondicional en todo momento para poder lograr mis metas, por las enseñanzas y valores inculcados.

A mi querida hermana, que siempre me motivo con su cariño y apoyo.

Agradecimientos

A mi primer asesor Javier Espinoza Escobar,
Por brindarme su apoyo, por su buen ánimo en cada asesoría, por las instrucciones brindadas que han sido de provecho y la motivación de realizar siempre una buena investigación.

A Dr. Fredy Pineda Ríos,
Por siempre brindarme el apoyo de los libros para la presente investigación de inicio afin, por su motivación en ser una buena profesional.

A mi actual Asesora la Dra. Lenka otoy, por su incondicional apoyo.

La protección a la conciliación entre familia y trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema entre el periodo 2011 - 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	doku.pub Fuente de Internet	1%
5	burjcdigital.urjc.es Fuente de Internet	1%
6	documentop.com Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%

Índice

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
Introducción	9
CAPÍTULO I: RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO	12
1.1 La familia en el Ordenamiento Jurídico Peruano	12
1.2 Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el Ordenamiento Jurídico Peruano	13
1.3 Medidas de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto	14
1.3.1 Permiso por lactancia	15
1.3.2 Licencia por maternidad	15
1.3.3 Implementación de lactarios en los centros de trabajo	17
1.3.4 Licencia por paternidad	18
1.3.5 Licencia por adopción	20
1.3.6 Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave	21
1.3.7 Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad	22
CAPÍTULO II: PERCEPCIONES ECONÓMICAS LABORALES PERUANAS RELACIONADAS CON LA FAMILIA	23
2.1 Asignación Familiar	24
2.2 Bonificación por Escolaridad	26
2.3 Prestaciones económicas que brinda ESSALUD	28
2.3.1 Subsidio por maternidad	29
2.3.2 Subsidio por Lactancia	32
2.3.3 Subsidios por sepelio	33

2.3.4	Subsidio por incapacidad temporal	34
2.4	Percepciones económicas establecidas en los convenios colectivos	35
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA ENTRE EL PERIÓDO 2011 AL 2017		
3.1	Sentencias sobre responsabilidades familiares referente al cuidado de familiares	38
3.3.1	CASO: Sentencia N°02904-2011-PA/TC	38
3.2	Sentencias sobre responsabilidades familiares concerniente al nacimiento de un niño	45
3.2.1	CASO: Sentencia N°1366-2013-PC/TC	45
3.2.2	CASO: Sentencia N°1272-2017-PA/TC	46
3.3	Casaciones sobre prestaciones económicas relacionadas al ámbito familiar del trabajador	51
3.3.2	CASO: CAS. N°16409-2014 JUNIN	52
CONCLUSIONES		57
REFERENCIAS		59

RESUMEN

En la actualidad, los trabajadores con responsabilidades familiares son afectados en el mercado laboral donde se desenvuelven día a día. La mujer quien es la más afectada y muchas veces está forzosamente obligada a renunciar a su aspiración profesional, es por ello que se han dado distintas licencias laborales para que pueda cumplir con su etapa de maternidad y su proyecto profesional, pero falta aún reforzar medidas que impidan se las discrimine por su condición biológica. Así también el varón al ser un soporte familiar ha adquirido diferentes licencias laborales que pretenden conciliar su vida laboral y familiar, y poder apoyar a las responsabilidades que las mujeres tienen como madres trabajadoras. La presente investigación versa sobre el desarrollo que ha tenido la conciliación de la vida familiar y laboral frente a los trabajadores con responsabilidades familiares, analizando los escasos pronunciamientos de la jurisprudencia de la corte suprema y del tribunal constitucional.

Es necesario analizar el proceso que va teniendo la conciliación de la vida familiar y laboral, porque se evidencia la poca cultura que tienen los empresarios, los trabajadores y la sociedad sobre las medidas conciliatorias. Es por ello que en el primer capítulo se conceptualizarán las diferentes medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en el Ordenamiento Jurídico Peruano como son las licencias, en un segundo capítulo se conceptualizarán las percepciones económicas (bonificaciones y subsidios) que se relacionan al ámbito familiar y en el tercer capítulo se analizará los pronunciamientos que ha tenido la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional frente a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Palabras clave: Responsabilidades Familiares, conciliación de la vida familiar y laboral, jurisprudencia, licencias laborales, bonificaciones, subsidios.

ABSTRACT

Currently, workers with family responsibilities are affected in the labor market where they operate every day. The woman who is the most affected and is often forced to give up her professional project, which is why different work licenses have been given so that she can fulfill her maternity stage and her professional project, but there is still a need to reinforce measures that prevent them from being discriminated against because of their biological condition. Likewise, the man, being a family support, has acquired different work licenses that aim to reconcile his family life with work, and to be able to support the responsibilities that women have as working mothers. The present investigation deals with the development that the reconciliation of work and family life has had in front of workers with family responsibilities, analyzing the few pronouncements of the jurisprudence of the Supreme Court and the Constitutional Court.

It is necessary to analyze the process that the reconciliation of family and work life is having, since the little culture that employers, workers and society have about conciliatory measures is evident. That is why in the first chapter the different measures of reconciliation of family and work life in the Peruvian Legal System such as licenses will be conceptualized, in a second chapter the economic perceptions (bonuses and subsidies) that are related to the field will be conceptualized. family and in the third chapter the pronouncements that the Supreme Court and the Constitutional Court have had regarding the reconciliation of family and work life will be analyzed.

Keywords: Family Responsibilities, reconciliation of family and work life, jurisprudence, work licenses, bonuses, subsidies.

Introducción

Un estudio realizado por el INEI en el 2019 informó que, estadísticamente en un promedio de 100 varones, son el 70 los que están aptos en el área laboral mientras que en las mujeres son 4 de cada 100 grupo de mujeres, existiendo una diferencia de hombres más que mujeres. En el Perú, cada año son más mujeres que están accediendo al mercado laboral, pero permanecer en él sin que afecte sus responsabilidades familiares se torna en su mayoría difícil.

Las trabajadoras y los trabajadores, afrontan enormes tensiones para poder conciliar la vida laboral y familiar; si bien la tensión entre éstas no es un nuevo problema, lo cierto es que la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, sin una equitativa distribución de las labores domésticas entre las mujeres y hombres ha originado una no democratización de la vida doméstica, generándose una doble jornada laboral para las mujeres.

Es por ello que, en la investigación por obtener de la igualdad entre varón y mujer, se han llevado a cabo mecanismos legislativos en la esfera laboral destinadas a lidiar con la discriminación a las mujeres por razón de su condición biológica, en ese sentido, que se introdujeron diferentes medidas de Política Pública con la finalidad de generar un reparto de responsabilidades entre el varón y la mujer de forma equitativa.

Una vez introducida la corresponsabilidad en las Políticas Públicas, fue necesario que esta medida se extienda al empresario, gestionando apropiadamente el tiempo de trabajo de los trabajadores y también al Estado con sus distintos organismos que protegen a los trabajadores.

El Convenio N° 156 fue ratificado en nuestro país en junio de 1986, en referencia a los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, donde se compromete a realizar mecanismos encaminados a consentir que las personas con responsabilidades familiares realicen su trabajo sin que se vulneren su derecho a no ser discriminados mientras cuiden a sus familiares. Es por ello que nuestro país ha ido implementando medidas legislativas que permite el desarrollo entre la mujer y el hombre en su aspecto familia trabajo, modificándose el tradicional papel que se tiene en la sociedad del hombre y la mujer.

El desarrollo de los trabajadores en su vida laboral y familiar, merece una máxima protección por ser ellos en su mayoría el sustento de muchas familias. Para la sociedad, la familia tiene gran importancia y es la razón por la cual hay una relevante atención que le otorga nuestro ordenamiento jurídico la conciliación de la vida familiar y laboral, el artículo 23° señala la protección a la familia por ser una institución primordial para la

sociedad.

Han pasado muchos años desde que se ratificó el Convenio N° 156 y no se ha podido conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, a pesar de las distintas medidas de protección y en especial los pronunciamientos del poder judicial que a lo largo del tiempo se han emitido debido por la discriminación que sufren los trabajadores con responsabilidades familiares.

Nos preguntamos, entonces, cómo se ha desarrollado la protección a la conciliación entre familia y trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema entre el periodo 2011-2017, con la finalidad de utilizar la jurisprudencia como argumento ante la vulneración a la vida familiar en el ámbito laboral.

La presente investigación apunta al objetivo de describir el proceso que ha asumido la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano y la Corte Suprema sobre la protección del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Para lograr, el presente estudio ha sido dividido en tres capítulos, cada uno con una idea particular que guiará al lector a identificar las distintas medidas de protección que ha tomado el Estado peruano frente a los constantes dilemas que sufren los trabajadores con responsabilidades familiares.

El primer capítulo de nuestro estudio, tiene como objetivo analizar la regulación de la familia y el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, a fin de demostrar la importancia y protección que tiene la familia en nuestro ordenamiento peruano, señalando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que tienen los trabajadores con responsabilidades familiares, siendo los empresarios (empleadores), quienes deben brindarle la ayuda necesaria para gozar de sus licencias y permisos que tienen como derecho.

En el segundo capítulo, se detallará las percepciones económicas en el ámbito familiar destinadas a solventar gastos ante las contingencias presentadas a los trabajadores con responsabilidades familiares, teniendo como objetivo detallar las normas del ordenamiento jurídico peruano que reconoce el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral brindando subsidios, bonificaciones y asignaciones, que nos permite reconocer que nuestra legislación está en un buen camino de conciliar la vida familiar y laboral.

Con el desarrollo de estos temas sentará base para analizar un tercer capítulo, el cual se abocará a analizar las sentencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema referidas a la conciliación de familia y trabajo entre el periodo 2011 a 2017, bajo un minucioso análisis a las decisiones y fundamentos que emiten los magistrados, con la finalidad de

conocer si se está amparando o no al trabajador con responsabilidades familiares.

Para el desarrollo de nuestro trabajo, haremos uso del método cualitativo en la vertiente de la investigación dogmático jurídico, estableciendo las relaciones doctrinarias con nuestro objeto de estudio; tras la recopilación de información se conocerá los distintos aspectos jurídicos que sustentan la conciliación entre la vida familiar y laboral en el ordenamiento jurídico peruano. En tal sentido, se utilizará la síntesis y el análisis de la rigurosa fuente bibliográfica; y como técnica e instrumento de recolección de datos, el fichaje, que nos permitirá organizar la información extraída de las fuentes primarias.

Asimismo, es preciso mencionar que el desarrollo de la protección del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido favorable durante los últimos años, estableciéndose diversos criterios por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, sin embargo, es necesario que la intervención del estado siga centrandose la aprobación de política públicas que menoren o erradiquen los conflictos que se generan entre la vida laboral y familiar.

CAPÍTULO I: RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO

1.1 La familia en el Ordenamiento Jurídico Peruano

En el Perú, a lo largo de su historia se han desarrollado 12 Constituciones. “Nuestra historia republicana nos manifiesta que fue la Constitución de 1933 la que por primera vez reconoció de manera expresa la tutela de la familia” (Infantes, 2016, p.19), estableciéndose en sus artículos 51° y 52° que el matrimonio, la familia y la maternidad están protegidos por el Estado, la defensa de la salud, física y moral de la infancia; como es de verse, no hubo mención alguna a que ésta protección de la familia debía recaer en el Estado (Aguilar, 2013).

La constitución de 1979 tuvo mayor importancia en la familia, e incluso en su preámbulo señaló como célula básica de la sociedad a la familia. Esta Constitución le dedicó todo un capítulo a la familia; “preceptuaba la protección que el Estado le debía a la familia que era referida como: una sociedad natural y una institución fundamental de la nación” (p. 160); asimismo, reconoció en su artículo 2° inc.3 la igualdad de varón y mujer ante la ley, también declaró en su artículo 6° que todos los hijos tienen igualdad de derechos, no interesando si son hijos matrimoniales y extramatrimoniales (Cornejo, s.f); sin embargo no define que es familia.

La constitución de 1993, recoge a la familia dentro de los derechos sociales y económicos, resaltando el deber del Estado de protegerla.

La simple lectura de los artículos 4° y 6° de la Constitución permite deducir que la familia está determinada por el cumplimiento de fines familiares, apreciado en la especial preocupación por los niños y adolescentes, la madre y el anciano, dando a entender que la familia se ocupa o ha de ocuparse de ellos. Dentro de los fines familiares debe considerarse el hecho de la generación humana y las consiguientes relaciones de paternidad, maternidad y filiación, a las que se refiere este último precepto. (Plácido, 2013, p. 84)

Nuestra constitución actual define como institución fundamental de la sociedad a la familia, el cual es encaminado a lograr un desarrollo pleno.

El diccionario de la Real Academia Española (s.f) define a la familia como: “un grupo de

personas emparentadas entre sí que vive juntas”, el autor Enrique (2011) refiere que:

La familia como célula básica de la sociedad, ha existido siempre y se ha venido mostrando mediante diversos tipos o modalidades, como también se ha venido moldeando bajo la influencia de concepciones religiosas, políticas, sociales y morales de acuerdo a cada periodo histórico. No la crea el hombre ni por decisión ni por interés, sino que brota espontáneamente de los hábitos humanos. Es tan connatural al hombre que es imposible que se desvincule de ella. (p.1)

Estas referencias permiten de cierto modo una conceptualización de familia como la organización más importante que tiene el hombre, está conformada por un conjunto de hombres con vínculos sanguíneos o por vínculos reconocidos legalmente (adopción y matrimonio). La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 17° señala:

la familia es custodiada por la esfera la sociedad y el Estado. En el derecho comprado en el Protocolo de San Salvador, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre en su artículo VI y el Art. 15° también señalan la protección de la familia como un derecho que tienen éstas. (Badilla, s.f). Tales disposiciones refieren que el Estado debe brindarle la protección necesaria para un eficaz desarrollo familiar entre todos sus miembros.

1.2 Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el Ordenamiento Jurídico Peruano

El Convenio 156 de la OIT (1981) refiere que: “los trabajadores y trabajadoras deben ejercer su derecho al trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, no discriminación y sin conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales”.

En ordenamiento jurídico peruano se ha determinado una serie de medidas conciliatorias para la protección de los trabajadores con carga familiar y su relación laboral con sus empleadores, como el Plan Nacional de apoyo a la familia que tiene como objetivo: la conciliación entre la vida familiar y laboral en el ámbito público y privado promoviendo servicios de cuidado infantil como son los programas de wawa wasi, realizando programas de integración familiar para obtener como finalidad un buen rendimiento en el trabajo, también tener en cuenta los momentos especiales de la familia.

1.3 Medidas de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto

La Ley N° 28048 (01.08.2003) protege a las mujeres gestantes, en que se les permite que soliciten a sus empleadores no realizar actividades que pongan en peligros su salud y el desarrollo del feto durante el periodo de gestación, cuyo periodo debe estar certificado por el médico tratante. Asimismo, el Reglamento de la Ley antes mencionada, esto es, el Decreto Supremo N° 009-2004- TR (21.07.2004), dispone que el empleador tiene obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en pro de la protección de la mujer gestante.

El artículo 2° del anterior Reglamento mencionado, refiere situaciones en que la mujer gestante pone en riesgo su salud y la salud de su bebé los que pueden ser: 2.1.) Riesgos causados por el ambiente de trabajo durante el período gestacional: en los cuales tienen exposición ante agentes químicos, biológicos, físicos, el uso de sustancias peligrosas que son necesarios para la realización de las labores. 2.2.) Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante. c) Que a causa de su estado gestacional de la mujer le imposibilita realizar las actividades de su trabajo, sin establecer una incapacidad temporal.

El deber que tiene el empleador frente a la protección de la maternidad es fundamental, Navarro y Vargas (2018) refiere que:

El empleador peruano debe proceder con la evaluación de los riesgos en su centro de labores, la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. (p.6)

Asimismo, en el artículo 66 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se establece el deber de prevención que debe tener el empleador, en el que se establece que el empleador debe dar las facilidades necesarias e implementar medidas que eviten exponer labores peligrosas a las trabajadoras en período gestacional o lactancia.

1.3.1 Permiso por lactancia

Arévalo (2017) menciona que “La lactancia constituye un derecho humano fundamental el cual debe ser tutelado y promovido por el Estado, la sociedad, la familia y la comunidad en general, pues, constituye el desarrollo integral de los niños” (p.80).

El permiso por lactancia se encuentra regulado en la Ley N° 27249 (23.12.1999) modificada por la Ley N° 27591 (13.12.2001) y la Ley N° 28731 (13.05.2007), establece que “La madre que labora, accede al derecho que le den permiso diariamente una hora por el derecho de lactancia materna, durante el primer año de edad del menor. En el caso que el parto sea múltiple, el derecho a lactancia materna aumentará diariamente una hora. Este derecho podrá ser fragmentado en tiempos iguales, el que debe ser otorgado dentro de su jornada laboral.

Las madres trabajadoras gozan de una licencia asignada para que puedan garantizar la lactancia materna exclusiva para sus hijos. El horario en el que hará efectivo su derecho será establecido entre la trabajadora y su empleador (Estrada,2009)

España a través del Real Decreto Ley 6/2919 (01.03.2019), se dan urgentes medidas para garantizar la igualdad de oportunidad y trato entre mujeres y hombres en el trabajo, el permiso de lactancia se ha transformado en un permiso para el cuidado del menor lactante, que actualmente ambos progenitores pueden disfrutar a la vez, en el caso del padre trabajador podría tratarse de una lactancia artificial en aquellos casos en que la madre halla fallecido o que ocurra alguna imposibilidad para que sea ella quien pueda amamantar al bebé (Rubio, 2019). En cambio, en nuestra legislación se mantiene la clásica división entre el trabajo reproductivo y el trabajo productivo, reconociendo de forma exclusiva solo a la madre trabajadora amamantar a su bebé.

1.3.2 Licencia por maternidad

La Constitución Política del Perú establece como atención prioritaria y protección del Estado, el Derecho que la madre trabajadora tiene a fin de tomar medidas que garanticen el resguardo de la madre gestante y del niño a través de la Licencia por maternidad.

Valderrama y Tarazona (2018), define a la licencia por maternidad como “el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de un periodo de descanso prenatal y posnatal” (p. 179).

La Ley N° 26644 (25.06.1996), reglamente sobre goce que tienen la trabajadora gestante

durante su periodo pre natal y post natal, y tiene su Reglamento aprobado a través del Decreto Supremo N° 005-2011-TR (17.05.2011).

El párrafo primero del artículo N° 1 de La Ley N° 26644 fue modificado dos veces, primero por la Ley N° 30367 (25.11.2015) y segundo por la Ley N° 30367 (15.06.2018), estableciéndose que la madre gestante en su periodo de embarazo goza como derecho 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El derecho al descanso prenatal puede ser concedido de manera parcial o totalmente, y reservado para el tiempo post natal, esta medida la decide la trabajadora gestante y debe informar a su empleador dos meses antes a posible fecha del parto.

La comunicación sobre la postergación deberá indicar el número de días que desea aplazar, ésta comunicación se debe acompañar de un informe médico donde certifique que la postergación del descanso pre-natal no va afectar a la trabajadora gestante o su bebé. El artículo 2° de la Ley refiere que el retraso del descanso pre-natal no faculta a la trabajadora a inhibirse del ejercicio de sus labores diarias, salvo haya un acuerdo entre el empleador y trabajadora. También, la trabajadora gestante tiene derecho, a que luego de haber vencido el descanso post-natal se inicie el descanso por periodo vacacional como bien se menciona en el artículo 4° de la Ley. La gestante deberá comunicara su empleador 15 días calendario al inicio del goce vacacional para que se haga efectivo de manera consecutiva el descanso post natal y el descanso vacacional. Tal decisión no requiere de la aprobación ni aceptación del empleador.

Hay una condición que establece el Reglamento en su artículo 9°, para que el goce del derecho se le otorgue a la trabajadora, el concebido debe nacer vivo y sobrevivir más de setenta y dos horas, cuando el parto se produjo entre las veintidós y treinta semanas de la gestación. Si el parto se produjo después de las treinta semanas de gestación y el concebido nazca muerto, la madre accede al goce del descanso por

El reglamento también establece en su artículo 5, inciso 2 que: por el hecho de la postergación del descanso pre natal la gestante trabajadora no puede inhibirse del ejercicio habitual de su trabajo, salvo que pacten acuerdo el empleador y la trabajadora gestante. Sin embargo, el empleador debe tener en cuenta que la trabajadora gestante debe realizar labores que no ponga en riesgo su salud y la del bebé, como también se establece en las medidas de protección de la mujer gestante en la Ley N° 28048.

El segundo párrafo del artículo 1° de la Ley N° 26644 fue modificado mediante la Ley N° 29992 (07.02.2013) estableciendo que “El descanso postnatal se extiende por treinta 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado.”

Para efectos del cómputo de las utilidades, los días que se otorgan como descanso prenatal y postnatal es considerado descanso remunerados como días efectivamente laborables. La Ley N° 30367 se modificó a fin de tutelarel derecho del pago de utilidades laborales de las mujeres que han tenido descanso por maternidad y se extendió el plazo de descanso pre natal y postnatal de 90 a 98 días porque el Perú se adscribió a lo sugerido en el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.

1.3.3 Implementación de lactarios en los centros de trabajo

La Organización Mundial de Salud Implanta objetivos para “sensibilizar acerca de los principales problemas que afectan a la alimentación del lactante y del niño pequeño, identificar enfoques para su solución y proporcionar un marco de intervenciones esenciales” (OMS, 2003, p.1) y aumentar el compromiso del Estado y de la sociedad en su conjunto para fortalecer las buenas prácticas de alimentación del lactante y del niño pequeño.

Berrocal y Reales (2016) menciona que:

...es urgente poner en práctica la Carta de Derechos Fundamentales de carácter social, económico y cultural, de tal suerte que la protección al embarazo, al parto y a la lactancia, no se vincule con la relación laboral, sino con la necesidad social de proteger a los que están por nacer y a los recién nacidos (Berrocal y Reales, 2016, p.105).

Es por ello que se estableció la obligación de implementar lactarios en instituciones del sector público y del Sector Privado.

El Decreto Supremo 009-200C-MIMDES (22.08.2006), instaure obligatoriamente implementar un Lactario en todas las instituciones del sector público en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil. Luego se aprobó la Ley N°29896 (07.07.2012)en el cual se amplía los alcances del Decreto Supremo 009-2006- MIMDES incluyendo la obligatoriedad a instituciones del sector privado. Por último se derogó el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, mediante el Decreto Supremo N° 001- 2016- MIMP (09.02.2016).

Guillen (2018) refiere que en el Decreto Supremo N° 001- 2016- MIMP:

Se detallan los alcances de la implementación de Lactarios Institucionales en instituciones del sector público y del sector privado en aspectos relacionados a la definición de la edad fértil de las mujeres que laboran en las referidas instituciones y que son la principal justificación para la implementación de los lactarios. Se establece como mujeres en edad fértil a aquellas comprendidas entre los 15 y 49 años de edad. (p.1)

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (s.f) refiere que la implementación de lactarios es un medio importante para la continuidad de la lactancia materna de las mujeres que se reintegran al trabajo luego de su licencia por maternidad, permitiendo la conciliación entre la vida familiar y el trabajo.

La implementación del lactario institucional refleja una protección al interés superior del niño, y al fortalecimiento de la familia conforme lo contemplado en la Constitución Política del Perú, desarrollándose un beneficio para las madres poder efectivizar su derecho a la lactancia en sus centros de labores sin perjudicar su trabajo.

1.3.4 Licencia por paternidad

Como antecedente se obtiene el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo,

Que fue ratificado por el Congreso el 28 de mayo del 1986, por lo que tuvieron que transcurrir más de 23 años, para que en nuestro país se elabore una ley que reconozca que, los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son cuestiones de gran importancia, y que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales. (Barboza, 2018, p.27)

Es esta línea fue publicada la Ley N° 29409 (20.09.2009), que concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los trabajadores del Sector Público y Privado, esta licencia reconocía una licencia con goce de haber de 4 días hábiles consecutivos computables desde la fecha que el trabajador lo indique, la presente Ley incluye también a al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.

Posteriormente se publica el Reglamento de la Ley N° 29490 a través del Decreto Supremo

N° 014-2010-TR (16.12.2010), el cual define la licencia por paternidad como “el derecho que tiene el trabajador de ausentarse del trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija, con el derecho de remuneración.”

La Ley N° 29490 solo establecía 4 días de hábiles como licencia de paternidad, por lo que se dio una iniciativa legislativa para extender el plazo, con la finalidad de que el varón pueda integrarse a las labores post parto y que brinde ayuda necesaria a las diversas necesidades del recién nacido (Vicente, 2018).

Es así que en el presente año se aprobó la medida legislativa sobre modificación de la Ley N° 29409, por lo que se publicó la Ley N° 30807 (05.06.2019), que modifica la Ley N° 29409, la modificatoria realizada refiere en ampliar el plazo de licencia por paternidad de 4 días consecutivos a 10 días, pero no solo ello, sino que también contempla supuestos en los que los días de descanso serán mayores para los casos de nacimientos con enfermedades congénitas o que tienen discapacidad severa, también en el caso de que la madre tenga complicaciones graves en su salud, como por ejemplo en el fatídico hecho en el que la madre fallezca durante el proceso de parto o cuando esta gozando de su licencia por maternidad y como consecuencia será el padre del recién nacido el beneficiario de dicha licencia con goce de haber.

Es importante señalar, que esta Ley representa un claro avance respecto a la importancia de la presencia del padre en los primeros días del recién nacido en bien del menor y de la madre, dejando así de lado, el estereotipo de que la mujer es la única encargada del cuidado del niño en su primera fase siendo una concepción desfasada y claramente discriminatoria en la sociedad (Rojas, 2017). En ese sentido la presente ley tiene como objetivo incluir la participación del padre en la familia en un rol más activo en el cuidado del menor.

La Ley promulgada está dirigida también, a fortalecer el desarrollo de la familia, dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos, buscando de la misma forma la equiparación de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, pretendiendo que el padre contribuya, como es su derecho y obligación, conjuntamente con la madre, en el cuidado de los hijos. (Romero, 2018, p. 232)

La licencia por paternidad es definida como “el derecho que tiene el trabajador de ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija, con derecho a la remuneración” Toyama y Vinatea (2018, p. 231). Giesecke (2019) refiere que la licencia por paternidad es el apoyo a la madre en el periodo post parto (p.27).

1.3.5 Licencia por adopción

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2013) refiere que “La adopción es una medida de protección, un derecho, que posibilita la convivencia familiar a niñas, niños y adolescentes que han sido declarados judicialmente en abandono y se encuentran, por tanto, en situación de desprotección familiar”. A través de la adopción se generan lazos entre el adoptante y el adoptado, asimismo se originan derechos y obligaciones entre ambos.

El artículo 128° del código de los niños y adolescentes menciona que la adopción es una medida de protección al niño y adolescente por la que, el adoptado será considerado parte de la familia y gozará de los mismos beneficios que goza un hijo de vínculo sanguíneo.

En razón a ello, merece una protección especial el tiempo que servirá para estrechar los lazos de la nueva familia que se está conformando, es por ello que mediante la Ley N° 27409 (24.01.2001) denominada Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción, se regula la licencia por adopción en nuestro ordenamiento jurídico peruano. Lizares (2018) menciona que la Licencia por adopción:

Es el periodo de descanso remunerado que se le concede al trabajador por motivo de la adopción de un niño menor de doce años de edad. De esta manera se produce una suspensión imperfecta de labores, debido a que, el empleador se encuentra en la obligación de pagar al trabajador. (p.57).

El bien jurídico que se protegerá será la asistencia necesaria del menor en sus primeros momentos tras el hecho jurídico de adopción del causante.

No hay un hecho físico como el alumbramiento de la maternidad biológica, sino un hecho jurídico consistente en una resolución judicial por la que se constituye la adopción o una decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. (Llorens, 2017, p. 132)

La Ley N° 27409 refiere que el trabajador solicitante de adopción goza de derecho a una licencia remunerada correspondiente a 30 días naturales contabilizados a partir del siguiente día en que es expedida la Resolución Administrativa que hace referencia a la Colocación Familiar requisito para este suceso que el menor adoptado no tenga más de 12 años de edad. La comunicación al empleador por parte del trabajador será de manera expresa para gozar de la licencia, el trabajador deberá en un plazo no menor de 15 días naturales a partir de la entrega física del niño, si se diera el caso de falta de comunicación dentro del plazo

establecido impedirá al trabajador solicitante gozar de la licencia.

También se ha contemplado, a que el trabajador solicitante de adopción que goce de periodo vacacional puede iniciar la licencia por adopción a partir del día siguiente de vencida la licencia por vacaciones, al igual que el caso de licencia por maternidad.

La presente ley se muestra como una conciliación de la vida familiar y laboral, ya que se está otorgando una licencia con goce de haber al trabajador adoptante para que pueda fortalecer el nuevo vínculo que se está generando en su familia. Sin embargo, en su artículo 4 de la Ley precisa cuando los trabajadores que solicitan su derecho de licencia por adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer, resultando discriminatorio por el trato diferenciado entre varón y mujer, rompiendo la promoción conjunta de las responsabilidades familiares.

1.3.6 Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave

En el caso de enfermedad grave o un accidente grave, de un familiar directo, se produce el deseo de estar junto a los familiares afectados para poder otorgarles atención y apoyo. Siendo así, mediante Ley N° 30012 (26.04.2013) establece el Derecho de Licencia a trabajadores o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

En esta norma se efectúan precisiones relacionadas con el derecho al goce de una licencia remunerada por el plazo máximo de (7) días calendario en el caso de contar con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, que corresponde a los trabajadores de la actividad pública y privada, independientemente al régimen laboral al que pertenezcan (Aparicio, 2017.p.4).

El Decreto Supremo N° 08-2017 (30.05.2017), menciona como familiares directos a: hijos mayores o menores, ambos padres, al cónyuge conviviente del trabajador.

La Ley menciona la manera en que el trabajador debe comunicar a su empleador que va a solicitar licencia por la enfermedad de un familiar directo, dando cuenta dentro de 48 horas de producido el hecho, anexando el certificado médico emitido por un profesional médico que certifique el estado grave o terminal como consecuencia del accidente sufrido por el

familiar. Si es necesario que se otorgue días adicionales de licencia, el empleador está en la potestad de concederle de un lapso no mayor a 30 días calendario a cuenta del descanso vacacional, de forma proporcional al récord vacacional acumulado al momento de solicitarla.

Acabado los días de licencia que hayan correspondido pese a tomar los días de descanso vacacional, sigue subsistiendo la necesidad de asistencia familiar, ésta necesidad debe acreditar el trabajador con el certificado médico correspondiente, llegando a un acuerdo entre el empleador y el trabajador en que los días adicionales serán compensados con horas extraordinarias de labores, las que no originan pago por horas extras por parte del empleador.

La presente norma solo hace mención que se generará el permiso solo cuando sea enfermedades en estado grave o situación terminal, así como la gravedad del accidente, siendo los únicos supuestos que se refiere la norma, dejando de lado aquellos supuestos en los que pese a que no hay gravedad requiere de la atención y presencia del trabajador o en aquellos casos de hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, citas médicas de familiares directos. El legislador ha comenzado tal vez de manera aún restringida, pero dando un inicio a la conciliación de la vida familiar y laboral cuando se presentan enfermedades en los familiares del trabajador.

1.3.7 Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad

La Ley N° 30119 (02.12.2013), concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, que demanden sus menores hijos con discapacidad sujetos a su tutela, hijos mayores con discapacidad en estado de dependencia o sujetos a su curatela. La licencia solo es gozada por uno de los padres cuando ambos padres trabajan para una misma empresa.

La licencia es otorgada al padre o madre, tutor o que estén designadas como apoyo a una persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, la licencia se otorga por cada hijo/a menor de edad .

CAPÍTULO II: PERCEPCIONES ECONÓMICAS LABORALES PERUANAS RELACIONADAS CON LA FAMILIA

El ser humano depende de la provisión diaria de bienes y servicios. Todos los seres humanos requerimos de descanso, comida, educación, interacción social positiva y diversos tipos de ayuda por parte de otras personas. Algunas personas tienen mayores necesidades que otras; es por ello que hombres y mujeres laboran en diversas actividades para generar ingresos económicos que sirvan de manutención a sus hogares.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde 1919 ha optado 188 convenios y 199 recomendaciones, que contienen un amplio espectro de temas y en su mayoría se aplican a hombres y mujeres. Los convenios internacionales en un inicio estaban, inspirados en la preocupación por salvaguardar a la mujer en su capacidad reproductiva, posteriormente se incluyó la conciliación de los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, marcando el inicio en el tratamiento de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

La incorporación progresiva de las mujeres en el mercado laboral no ha producido una incorporación proporcionada de los varones en las tareas referidas al cuidado familiar, actividades del hogar (Anderson, 2011). Es por ello que se deben promover la igualdad laboral entre hombres y mujeres que permitan que ambos puedan desenvolverse correctamente con sus responsabilidades familiares.

El convenio 100 (1951) sobre igualdad de remuneración, hizo referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que se dé una remuneración equitativa cuando los trabajadores y trabajadoras tengan las mismas labores. Por ello, se consideró beneficioso indicar ciertos procedimientos que hayan producido resultados satisfactorios en ciertos países estableciéndose la Recomendación 90 (1951) sobre “la igualdad de la remuneración” donde se menciona:

Que se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario...c) estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con

fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo. (Artículo 6° inciso c)

2.1 Asignación Familiar

En nuestro país, la asignación familiar tuvo sus antecedentes en el Decreto Ley N° 22404 (26.12.1978), como remuneración familiar otorgada a los trabajadores del sector público, estipulada que “La remuneración familiar es la que se otorga por estado civil casado y/o por hijos menores o incapaces a su cargo. Corresponde a la madre, si ella y el padre son trabajadores de la Administración Pública, salvo disposición judicial en contrario o pedido, escrito de la madre. Para cada periodo presupuestal se regulará su aplicación en base al porcentaje de la Remuneración Básica Mínima” (artículo 9°)

En 1984, se publicó el Decreto Legislativo N° 276, en el cual también se hizo mención en su artículo 52° a la bonificación familiar que sería otorgada a los trabajadores del sector público.

Si bien en la Constitución de 1979, en su artículo 43 en el último párrafo, se estableció que La ley organiza un sistema de Asignaciones Familiares en favor de los trabajadores de familia numerosa, no hacía diferencia entre trabajadores del sector público o privado, pero hasta el momento solo era obligatorio para los trabajadores del sector público y solo por convenio colectivo se les podía asignar bonificación familiar a los trabajadores del sector privado.

En la Ley 25129 (06.12.1989), se estableció otorgar asignación familiar a los trabajadores de la actividad privada que tuvieran hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentren realizando estudios superiores. Esta se debe pagar mensualmente en un monto equivalente al 10 % del Ingreso Mínimo Legal siempre y cuando sus remuneraciones no se regulen por convenio colectivo (Suclupe, 2019). Recién con esta ley, se otorga de manera obligatoria la bonificación familiar a los trabajadores del sector privado, pero como la denominación de “asignación familiar”.

Según Valderrama (2015) menciona que:

“La asignación es un beneficio social otorgado en forma mensual a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuya finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores o mayores de edad que estén cursando estudios superiores” (p. 220).

También este beneficio es dado a los trabajadores del sector público y empresas públicas con personal supeditado al régimen laboral de la actividad privada, así también a los trabajadores que prestan servicios mediante contratos sujetos a modalidad, siempre que, sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva (Saldaña, 2018).

En el artículo 3° de la Ley también refiere que en aquellos casos en que el trabajador perciba beneficio superior o igual que sea por el concepto de Asignación Familiar, se elegirá por aquel beneficio en efectivo que es superior, en aplicación del principio de la norma más favorable.

Para que los trabajadores tengan derecho a percibir esta asignación deben tener a su cargo hijos menores de 18 años uno o más, también cuando sea mayor de edad y se encuentre realizando estudios superiores o universitarios, el beneficio será hasta que culmine dichos estudios superiores en un máximo de 6 años posteriores a la mayoría de edad, como lo establece la Ley N° 25129 en su artículo 2 y en el Decreto Supremo N° 035-90-TR en su artículo 5.

En nuestro país se da el beneficio de asignación familiar a ambos padres como se establecen en el artículo 7° del Decreto Supremo N° 035-90-TR, a diferencia de otros países como el caso de Argentina donde el bono de la asignación familiar es decreciente en el nivel de ingresos y solo se abona a un padre a si sea que ambos este trabajando, y en el caso de que el hijo sea discapacitado, el bono será mayor y no hay límite de edad para percibir el beneficio.

El subsidio en nuestro país es favorable porque ambos padres son beneficiarios de la asignación familiar de manera individual, pero el monto que perciben ambos es mínimo, solo es el 10% de la Remuneración Mínima Vital, siendo actualmente S/.93.00 Soles, monto que es muy bajo para las diferentes necesidades familiares que hay encada familia peruana.

Los padres de familia que laboran en más de un empleador tendrán derecho a recibir la asignación familiar por cada empleador como se menciona en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 035-90-TR.

La Corte Suprema en la Casación Laboral N° 14443-2015-Junín, se ha pronunciado respecto a la comunicación que debe realizar el trabajador sobre la carga de hijo o hijos menores de edad, para efectos de establecer si la comunicación del trabajador sobre la carga de hijo o hijos

que tuviere, es un requisitos adicional, a lo dispuesto en el artículo de Decreto Supremo N° 035-90-TR, para percibir la asignación familiar, si dicha disposición transgrede el artículo 24° y 26° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, resulta ilógico que se le exija al trabajador poner en conocimiento de su empleador la existencia de los hijos menores de esas o mayores de edad que cursen estudios superiores.

2.2 Bonificación por Escolaridad

Lora (2018) y Puntriano (s.f.) refieren que la asignación o bonificación por educación, tiene como finalidad subsidiar los pagos concedidos con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos menores o mayores que sean preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios, este gasto también contiene: gastos que sean necesarios para el desarrollo de los estudios, como lo son: uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza.

En el caso de los trabajadores del régimen laboral público la bonificación por escolaridades asignada a través de la Ley de presupuesto del sector público de cada año fiscal, el monto es fijado de acuerdo al presupuesto del Estado, en el presente año a través de la Ley N° 30879 se asignó el monto de S/. 400.00 soles como bonificación por escolaridad a los trabajadores nombrados y contratados que se encuentran en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 29944 y la Ley 30512; los profesores universitarios que se refiere la Ley N° 30220, el personal de salud que menciona el párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú. También perciben los trabajadores del Sector Público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada, personal de educación nombrados y contratados en entidades repúblicas, conforme a lo establecido en el literal d) del artículo 2 y literal e) del artículo 3, respectivamente, de la Ley N° 30493.

La bonificación por escolaridad es entregada por única vez en el año, en los pagos de la planilla del mes de enero en una sola cuota; conforme al artículo 6° del Decreto esta percepción es incompatible con la percepción de otro beneficio en especie odinero de naturaleza similar, con igual o diferente denominación que otorgue la entidad pública.

El monto de los S/. 400.00 soles, no ha incrementado desde el 2010, y su naturaleza de la bonificación es subsidiar gastos correspondientes a la educación de los hijos, debiéndose entender que el presupuesto de las familias ha incrementado al ritmo de los años que pasan, pero no ha incrementado la bonificación durante 9 años, siendo un punto desfavorable para las familias peruanas.

Respecto a trabajadores del sector privado, el pago de este bono por escolaridad por parte de las empresas privadas no es obligatorio, solo dependerá de la voluntad que tenga la empresa o depende del acuerdo que haya llegado con el sindicato de trabajadores que exista, indicando el mes en el que se entrega el bono. Asimismo, si la empresa, “entrega el bono por escolaridad a sus trabajadores por dos años consecutivos, se volverá obligatorio este pago realizado” (Ulloa, s.f., p.103).

También es necesario mencionar que, en los grupos empresariales, cuando una empresa establece de manera obligatoria el pago del bono por escolaridad, no obliga a las otras empresas del grupo a que también realicen el pago.

En el régimen especial de construcción civil, la asignación por escolaridad es proporcional a treinta jornales básicos al año, por cada hijo menor de 18 años que curse estudio, el trabajador deberá acreditarlo con las partidas de nacimiento, la asignación se puede pagar en 12 cuotas durante la última semana de cada mes; podemos ver que es una regulación especial incluso en la forma de pago que se puede realizar en cuotas a diferencia de lo aquellos trabajadores que se les paga en una sola cuota.

En Chile, el bono por escolaridad es otorgado por cada hijo de entre los 4 a 24 años de edad que estén cursando estudios en los niveles que le correspondan, este bono se otorga en dos cuotas, la primera se entrega en marzo y la segunda en junio, también se les otorga a los trabajadores un bono extra por cada hijo que cause este derecho sólo cuando su remuneración líquida sea igual o inferior a \$752.209 (moneda chilena); como en nuestro país se entrega de manera obligatoria a un grupo determinado de trabajadores que tengan hijos que estén estudiando hasta los 24 años, la diferencia es que el depósito de la bonificación es dada a una sola

partida y no en dos como en el caso de Chile.

2.3 Prestaciones económicas que brinda ESSALUD

La seguridad social tiene una gran importancia en todo el mundo, “debido a que es una forma de protección del ser humano contra ciertos riesgos que pueden afectar su salud, su vida, su capacidad laboral y sus ingresos económicos necesarios para una existencia digna” (Rendón, 2008, p. 15). En esa dirección, en nuestro país, se manifiesta la seguridad social a través de: las bonificaciones que brinda el empleador a sus colaboradores y de EsSalud que está relacionado con el amparo al ser humano en su derecho a la salud y al bienestar social.

Es por ello que analizaremos a las prestaciones económicas de EsSalud, las que “están destinadas a resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas por el deterioro de la salud, por el embarazo, por haber contraído una enfermedad o haber sufrido un accidente que incapacite al trabajador de forma temporal” (Vitteri, 2016, p.21) con la finalidad de brindar sustento económico a las familias, como consecuencia de la incapacidad que tiene el integrante trabajador(a) de aportar económicamente a su hogar.

La Constitución Política del Perú de 1993 también lo relativo a Seguridad Social en el título I denominado “De la persona y de la sociedad” y dentro de éste, en el capítulo II denominado “De los derechos sociales y económicos, y teniendo mención en los artículos 10°, 11° y 12°, siendo un número menor de artículos en comparación de la constitución de 1979, esto resulta comprensible debido a la flexibilización y desregulación de las normas de naturaleza laboral.

ESSALUD, es una entidad obligada por ley al pago de los referidos subsidios cuenta con atribuciones y facultades para constituir los procedimientos y mecanismos necesarios para los trabajadores con derecho pueden acceder a lo mismo en forma oportuna, in que tales atribuciones o facultades le permitan exigir a los empleadores el pago directo de dichos subsidios con cargo a ser reembolsados. (0066-2008/CAM-INDECOPI)

La res. 0001-2009/CEB refiere que se trata de una carrera burocrática ilegal la obligación instaurada por Essalud que de los empleadores paguen directamente los subsidios por maternidad e incapacidad temporal con cargo a ser reembolsados por Essalud. La autonomía que le otorga la Ley a Essalud no le permite imponer obligaciones a los

empleadores que no se encuentran establecidos por el marco legal vigente, sino únicamente reglamentar las existentes en estricto respecto a la ley. En ese sentido, dispone que esta medida es una barrera burocrática declarada ilegal. (Cámara de Comercio, s.f)

La Res. 0773-2009/SC1 confirmó lo referido por la Res. 0001-2009/CEB- INDECOPI, al disponer que los subsidios sean pagados por los empleadores con cargo a ser reembolsados, pero Essalud no efectuó reglamentación alguna, sino traslado temporalmente sus obligaciones a los empleadores, en claro exceso de sus competencias.

La Sala de Defensa de la Competencia del Tribunal del Indecopi, el 24 de julio de 2009, mediante la Res. 0773-2009-SC1-Indecopi, refirió que los subsidios por maternidad y enfermedad deben ser pagados directamente por el Essalud y no por empleadores, por cuanto establece una barrera burocrática ilegal.

2.3.1 Subsidio por maternidad

El subsidio por maternidad se encuentra regulado en la Ley N° 26780 (15.05.1997) y su reglamento el D.S. N° 009-97-SA (09.09.1997), que establecen lo siguiente: El subsidio por maternidad se otorga en dinero con el objetivo de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por noventa y ocho (98) días pudiendo estos distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos periodos no realice trabajo remunerado (art. 16 del Reglamento).

El subsidio por maternidad es un monto en dinero al que tiene derecho la aseguradora titular durante los 98 días de descanso y goce por alumbramiento, este concepto no tiene naturaleza remunerativa, es decir al momento de determinar los beneficios de la trabajadora será en virtud de su remuneración mensual más no de los subsidios determinados (Jiménez, 2018).

Los requisitos para el goce del subsidio por maternidad es ser afiliada y estar en actividad, haber estado afiliada al tiempo de concepción, contar con tres meses de aportación consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes que da inicio el goce de subsidio y que la entidad empleadora haya declarado y pagado, o se encuentre en fraccionamiento de los 12 meses anteriores a los seis meses previos al mes de

inicio de la concepción.

Asimismo, la aseguradora de régimen especial, la pescadora y procesadora pesquera artesanal independiente deben haber pagado el aporte del mes de la concepción antes de presentar la solicitud (Vitteri, 2016). Se considera que se encuentra afiliada la trabajadora cuando ha mantenido vínculo laboral al momento de la concepción.

El artículo 16° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, refiere que el monto del subsidio equivale al promedio diario de las 12 remuneraciones últimas anteriores al inicio de la prestación multiplicado por el número de días de goce. Si el total de los meses de afiliación es menor de 12, el promedio se determinará en función del tiempo de aportación de la afiliada regular en actividad. Es decir si la trabajadora solo ha aportado 9 meses antes de la contingencia, el promedio solo será entre estos meses y no entre los 12 meses. No se puede gozar simultáneamente de subsidio por incapacidad temporal y maternidad.

Para la base de cálculo mencionada en el párrafo anterior, no se considerarán las remuneraciones adicionales como gratificaciones por fiestas patrias o navidad u otros conceptos legales o convencionales. En los casos en que la aseguradora al momento de la contingencia, tenga simultáneamente relación con más de un empleador, recibirá el subsidio por maternidad por cada empleador siempre y cuando acredite el vínculo laboral con cada una de ellas y que el vínculo laboral estuvo vigente durante el periodo subsidiado.

El derecho al subsidio por maternidad se extingue, suspende, o pierde, según los siguientes supuestos:

CAUSALES DE EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN O PÉRDIDA DEL DERECHO A SUBSIDIO
Cuando se produzca el cese del vínculo laboral.
Cuando la trabajadora realice o incumpla el tratamiento y las prestaciones médicas.
Cuando la aseguradora abandone incumpla el tratamiento y las prestaciones médicas.

Asimismo, se produce la nulidad del derecho al subsidio por maternidad cuando el reconocimiento al pago del subsidio se obtiene de forma fraudulenta”. (Campos, 2010, p.86)

El Estado garantiza y promueve los derechos de las madres gestantes, mediante la promulgación de leyes que permitan el goce de sus derechos como en el presente caso el derecho al subsidio por maternidad.

En un comunicado de prensa de la Organización Internacional del Trabajo 1998 refirió que las trabajadoras han logrado grandes progresos en conseguir licencias remuneradas por maternidad desde que se realizó la adopción por la OIT del Convenio en 1919, durante esa época sólo 9 países concedían esta ayuda, en el año 1952 el número de países aumento a 40 y en la actualidad, son muchos los países que han adoptado lo establecido en la OIT 1919.

La cantidad de mujeres que tienen derecho a la maternidad ha incrementado por motivo de la intensificación de los regímenes de seguridad social, porque se ha incorporado trabajadoras mujeres del sector agrícola, a las trabajadoras del hogar y las trabajadoras independientes.

Rige en la actualidad el Convenio N° 183 de la OIT (30.05.2000) sobre la protección de la maternidad ratificado por nuestro país el 9 de mayo del 2016 como consecuencia de su ratificación el Perú extendió el descanso por maternidad a 98 días calendario con derecho a goce (Puntriano, 2019), en su artículo 6° inciso 2 refiere que las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel adecuado.

Los países utilizan diferentes maneras para determinar el monto del abono por maternidad. Hay países que otorgan la prestación durante todo el tiempo que dura la licencia, algunos disminuyen el nivel de las prestaciones durante la licencia, en otros casos solo otorgan a algunas categorías de trabajadoras la remuneración obligatoria. En el Perú se otorga el promedio diario de las remuneraciones de los cuatro últimos meses anteriores al inicio de la prestación multiplicado por el número de días de goce de la prestación como se establece en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

La corte suprema mediante Casación N° 6031-2015 del Santa ha establecido que un trabajador puede ser beneficiaria del subsidio por maternidad incluso si realiza labores remunerados durante el periodo subsidiado. Esto a pesar de que el Reglamento de la Ley de Modernización en Seguridad Social en su artículo 19° prohíbe dicha conducta, pero se debe tener en cuenta que la Ley N° 28791 en su artículo 1° no contempla tal requisito, razón por

la cual, en virtud del criterio de jerarquía normativa se deber preferir la ley sobre el reglamento, otorgándole la posibilidad a la trabajadora a realizar labores remuneradas durante el periodo que goza de subsidio.

2.3.2 Subsidio por Lactancia

El subsidio por lactancia se concede en forma monetaria, cuya finalidad es aportar al cuidado del bebé. En los casos de parto múltiple se otorga un subsidio adicional por cada recién nacido (Guzmán, 2018). No obstante, “también podrá ser otorgado al padre en caso de fallecimiento de la madre o a la entidad que lo tuviera a su cargo en caso que se compruebe el estado de abandono del recién nacido” (Quispe, 2010, p.53). “Se establece que el subsidio por lactancia es de S/ 820.00 soles por cada recién nacido” (Cámara del Comercio de Lima, 2019, p. 15).

Para poder aprobar un subsidio por lactancia, la Gerencia de Seguros y Prestaciones Económicas debe tener certeza de lo siguiente:

- a. Identidad del recién nacido.
- b. La madre lactante es un apoyo importante titular o derechohabiente.
- c. El aportante titular cuenta con sus 3 aportaciones consecutivas o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se produjo el parto. (Gibu, s.f., p. 4)

El artículo 12° de la Ley N° 26790, refiere que el tiempo para presentar la solicitud de subsidio por lactancia, deberá ser máximo hasta los 6 meses posteriores a los 98 días de nacimiento del lactante.

Las personas que tienen el derecho al subsidio por lactancia son todas las aseguradas en el sector público y en el sector privado. Valderrama (2018) realiza una clasificación: “a) Seguro Regular: Trabajadores activos (dependientes o con calidad de ocios de cooperativas de trabajadores), Pensionistas de jubilación, incapacidad y sobrevivencia, Pescadores y b) Seguro Agrario: Trabajadores agrarios dependientes, Trabajadores agrarios independientes” (p.28)

También tenemos a “las amas de casa que son madres de familia tendrán la cobertura por prestaciones de la remuneración, siempre y cuando se hayan inscrito para aportar el 9% de la remuneración asegurable” (Jiménez, 2018, p.35).

La suma del subsidio equivale a dos remuneraciones mínimas vitales y se abona por única vez al momento del nacimiento del lactante. Si es un parto múltiple el subsidio por lactancia se abonará en forma individual por cada hijo.

2.3.3 Subsidios por sepelio

Se le otorga al beneficiario como consecuencia de la muerte del asegurado titular, ésta suma de dinero se da con el fin de ayudar con gastos de sepelio y no hay necesidad de acreditar los gastos en caso el beneficiario haya sido designado o heredero.

El monto que se otorga por sepelio es definido por el Consejo Directivo de EsSalud, actualmente conforme al Acuerdo N° 14-16-ESSALUD-2000, el monto máximo asciende a S/. 2,070.00.

No será otorgada la asistencia por sepelio cuando se trate de gastos por sepelio de un asegurado obligatorio del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) que ha fallecido por enfermedad profesional o accidente de trabajo, o instituciones privadas o públicas, en cumplimiento de sus reglamentos, contratos, estatutos y normas internas (Gobierno Peruano, 2017).

La administración de justicia viene lidiando con una mala interpretación cuando se otorga el subsidio pro luto al personal de la administración pública del régimen laboral público, la controversia radica en decidir si dicho beneficio debe ser permanente, en este sentido el Decreto Supremo 051-91-PCM, en su artículo 8° refiere que la remuneración total permanente beneficia a los funcionarios, directivos y servicios de la administración pública, la que está compuesta por la remuneración principal, bonificación personal, bonificación familiar, remuneración transitoria para homologación y la bonificación por refrigerio y movilidad. Por ello el Tribunal Constitucional en reiteradas jurisprudencias se viene pronunciando en el sentido de que los subsidios por luto deben otorgarse sobre la base de

las remuneraciones totales previstas (Expediente N° 433-2004-AA/TC- AREQUIPA, del 25 de marzo del 2004), debiendo entenderse que se refiere a remuneraciones íntegras.

2.3.4 Subsidio por incapacidad temporal

El subsidio por incapacidad temporal, es aquel monto que otorga al trabajador asegurado (EsSalud, s.f) por el empleador y EsSalud en los casos de enfermedad o accidente del trabajador que tiene como consecuencia de una incapacidad temporal imposibilitando el desarrollo de sus laborales. Paolo Flores (citado en Amaya, 2016) refiere que se considerara como “Incapacidad Laboral las debidas a un accidente ocurrido dentro o fuera del centro de trabajo, mientras el trabajador o trabajadora reciba asistenciasanitaria de la Seguridad Social y esté imposibilitado para ejercer cualquier tipo de trabajo, hasta que sea dado de alta médica por curación” (p. 108). También es causa de una incapacidad temporal, la ocurrida por una enfermedad.

Los antecedentes legislativos del subsidio por incapacidad reflejan un desarrollo favorable a lo largo del tiempo como lo mencionan los autores Vilela y Chienda:

Inicialmente el D.L. N° 22482 (27.03.1979), donde se determinó que el montode subsidio sería el 70% del promedio diario de las remuneraciones asegurables de los últimos cuatro meses calendario en que se inició la enfermedad. Posteriormente, con la Ley N° 23861 (10.06.1984), el porcentajefue elevado al 100% de las remuneraciones asegurables habituales del mes enque se inicia la enfermedad (Vilela yChienda, 2010, p.24).

A través de la Ley N° 26790, se determinó que el subsidio equivaldría al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 4 meses inmediatos al mes en que se inicia la contingencia, multiplicándolo por el número de días de goce de la prestación; pero posteriormente fue modificada por la Ley N° 28791 (21.07.2006), estableció que el subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses inmediatos al mes en que inicia la contingencia, si el total de los meses afiliados son menores a 12, el promedio se determinará de acuerdo a los meses que se encuentre afiliado.

Este subsidio por incapacidad es un derecho que lo perciben los trabajadores asegurados en actividad, por ello los beneficiarios son: trabajadores dependientes y socios de cooperativa de trabajadores, asegurados de regímenes especiales, asegurados agrarios, lasamas de casa o

madres de familia serán beneficiarias siempre y cuando se hayan inscrito para aportar el 9% de la remuneración asegurable (Instituto Pacífico, 2013).

Se otorga el subsidio de acuerdo a lo establecido en el inciso a.3) del artículo 12° de la Ley N° 26790 que refiere que el subsidio será otorgado por EsSalud a partir del vigésimoprimer día de incapacidad del trabajador, ya que los primeros veinte días será el empleador o la cooperativa quien realice el pago de la remuneración o retribución, este subsidio será otorgado mientras dure la incapacidad del trabajador hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos. “El total de los periodos no consecutivos por los cuales sepague el subsidio no deberá ser mayor de 540 días en el curso de 36 meses calendario” (Vilela y Chienda, 2010, p. 20)

Un requisito que se debe cumplir para recibir el subsidio es que el asegurado tenga “vínculo laboral al inicio y durante el período a subsidiar” (Vilela y Chienda, 2010, p. 21), presentar un certificado médico que certifique la incapacidad temporal del trabajador.

Realizando una comparación con Colombia, el subsidio por incapacidad en sus inicios, corresponde realizar el pago al empleador, y quien finalmente tiene la obligación es el Sistema Integral de Seguridad Social, pasados los días ciento ochenta en adelante, al Sistema General de Pensiones (Dávila, 2017). A diferencia del Perú el empleador será quien pagará los primeros veintiún días, luego abonará Essalud 11 meses y 10 días, si el trabajador no se recupera Essalud desistirá de pagar el subsidio respectivo por vía de reembolso por lo que el empleador concluirá con el deber de permanecer pagándole al trabajador. Sin embargo, ello no faculta a la empresa a despedir al trabajador.

2.4 Percepciones económicas establecidas en los convenios colectivos

El Convenio Colectivo es una fuente de Derecho Laboral y norma jurídicas, que reglamenta una serie de situaciones de trabajo ajustables para un determinado contorno territorial y sector profesional, que son acordados entre el empleador y el trabajador. Es de obligatorio acatamiento y vincula a al trabajador y empleador, que en el contrato de trabajo no se debe establecer condiciones contradictorias a las reguladas en el Convenio, ni por ser un pacto entre trabajador y empleador. (Fontelles, 2018).

Se debe mencionar que “el fundamento principal de la existencia de la negociación colectiva como proceso y del convenio colectivo como producto mismo es la necesidad de equilibrar la situación dispar existente entre los trabajadores y el empleador” (Ganoza2017, p.7), en otras palabras, el pacto colectivo se establece como un instrumento apto para establecer la armonía laboral, así como para obtener un equilibrio entre el pedido social de los trabajadores y de la realidad económica de la empresa.

De esta manera, se entiende que el Tribunal Constitucional se ha reconocido el pluralismo sindical, permitiendo que en una empresa exista más de un sindicato, implicando lo siguiente:

“que los sujetos colectivos deben tener un papel protagónico, que tiene resonancias claras en la configuración democrática pluralista de la sociedad; puesto que, así como los partidos políticos son la expresión de la democracia política, las organizaciones sociales lo son del pluralismo social, lo que les permitirá hacer llegar sus demandas y velar por los intereses de los colectivos que representan incluso en la esfera política” (Villavicencio, 2010, p.48-9).

De los datos proporcionados por la Oficina Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2010), se puede estructurar la información y tendencias de la negociación colectiva peruana en las siguientes categorías:

“Formas de remuneración: Se escogen en los convenios colectivos cláusulas de aumento fijo o variable en la remuneración. Así pues, están presentes desde aumentos fijos diarios para los obreros en general (en soles o en porcentaje), aumentos fijos mensuales para los empleados en general (en soles o en porcentaje), aumentos fijos variables como es el aumento en el porcentaje de comisiones y aumentos por categorías de trabajadores. Asimismo, se entregaron bonificaciones por producción, categorización, bonificaciones únicas por productividad, bonificación extraordinaria por única vez bonificación por cierre de pliego, compensación por prórroga de pliego, entre otros”(Toyama y Torres, 2017, p. 10).

El convenio colectivo 2017-2020 firmado por la Empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. con sus trabajadores. El convenio hace referencia siempre a beneficios para el trabajador que se puedan tomar en acuerdo de todos incluyendo el empleador, en la cláusula decima referente a subsidios y menciona subsidio por enfermedad, en que se fija el 100% de la remuneración básica por un máximo de 345 días por año, esto muy diferente a cuando se trata de accidentes de trabajo porque ello, está regulado en la ley N° 16790. Este beneficio otorgado por convenio otorga por única vez en caso de incapacidad temporal, por lo que el monto a subsidiar es un beneficio que se adquirió a través de este convenio.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA ENTRE EL PERIÓDO 2011 AL 2017

En nuestra actual sociedad presidida por los principios y derechos de la función jurisdiccional es necesario que se comente y critique las resoluciones judiciales como parte de la mejora del sistema de justicia y de su desarrollo y para determinar si la conducta de los jueces al resolver cada caso distinto ampara el derecho de los trabajadores protegiendo sus derechos constitucionales; debido que las decisiones judiciales son de interés a la comunidad en general.

Por ello en el siguiente punto se analizarán algunas sentencias del tribunal constitucional y de la corte suprema que refieren a la conciliación de la vida familiar y laboral.

3.1 Sentencias sobre responsabilidades familiares referente al cuidado de familiares

3.3.1 CASO: Sentencia N°02904-2011-PA/TC

3.3.1.1 Hechos que se deducen de la sentencia:

1. El señor Felipe Humberto Aguirre Frisancho postuló como receptor pagador en el Banco de la Nación de Arequipa en agosto del 2009, posteriormente se le comunicó que se le trasladaría a la agencia de Cusco porque en Arequipa no hay plaza presupuesta, y debido a la necesidad de personal en la agencia de Andahuaylas, se ha decidido trasladarlo transitoriamente a la mencionada agencia.
2. El demandante solicitó en diferentes fechas que no se le trasladase al Cusco, porque refiere que vive con su esposa e hijos y que es curador de sus dos hermanos declarados incapaces absolutos a quienes tiene bajo su responsabilidad; las solicitudes no tuvieron respuesta.
3. La Coordinadora del CONADIS de Arequipa, le comunicó al Gerente General del Banco de la Nación, que no debería trasladar al demandante, porque este tiene la calidad de curador de sus hermanos incapaces por mandato judicial.
4. Debido a los actos de hostilidad ocasionados el trabajador(a) debe interponer una demanda sobre cese de actos de hostilidad contra el Banco de la Nación requiriendo se deje sin efecto la orden de reubicarlo a laborar

a la ciudad de Sicuani — Cusco.

5. El señor Felipe fue imposibilitado de entrar a su centro de trabajo en Arequipa debido a que se le había comunicado su traslado hacia Cusco, lo que generó inasistencias.
6. La entidad demandada le comunica al demandante que había incurriendo en faltas injustificadas (pese a que ellos habían impedido su ingreso) incurriendo en falta grave por haber abandonado el trabajo por más de tres días, el demandante presenta sus descargos, posteriormente fue despedido.
7. El demandante inicia un proceso de nulidad de despido el 24 de noviembre del 2011, declarándose improcedente la demanda por incompetencia de los juzgados especializados de trabajo, apelando el demandante a la Sala Superior donde se confirmó la improcedencia de la demanda.
8. El demandante interpuso contra la sentencia de la Sala Superior un recurso de agravio constitucional.

3.3.1.2 Cuestión jurídica debatida:

La controversia en el presente caso fue:

1. Determinar si es procedente el traslado del demandante al Banco de la Nación de Cusco, pese a ser curador de sus dos hermanos que adolecen de capacidad absoluta, obtenido por resolución judicial
2. Determinar si procedía el despido, después de habersele impedido ingresar a su centro de labores en la ciudad de Arequipa y haber dejado de laborar por varios meses.

3.3.1.3 Fundamentos Jurídicos analizados:

El Tribunal Constitucional fundamenta su decisión en las siguientes normas:

- Afectación del Derecho al trabajo:

El artículo 22° de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho al trabajo y refiere que tiene dos aspectos. El primero aspecto dar un puesto de trabajo, el Estado debe instaurar políticas que culturicen a la población acceder a un puesto de trabajo. El segundo aspecto se trata de no ser despedido sino por causa justa.

– Afectación del Derecho a la unidad familiar:

En la Constitución de 1993 se ubica de manera expresa el derecho a la protección de la familia en su artículo 4°, asimismo en su artículo 7° hace referencia a la protección del discapacitado, también se establece la protección del medio familiar establecido en el Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador".

– Afectación a su calidad de curador de sus dos hermanos discapacitados:

El tribunal menciona el artículo 576° del Código Civil establece que "El curador protege al incapaz, provee en lo posible a su restablecimiento y, en caso necesario, a su colocación en un establecimiento adecuado; y lo representa o lo asiste, según el grado de la incapacidad, en sus negocios". Para precisar que el traslado del demandante a un lugar distinto al de su domicilio afectaría de directamente a sus dos hermanos discapacitados, los cuales son sujetos de especial protección constitucional como lo establece el artículo 7° de la Constitución.

Las consecuencias que implica el traslado de su domicilio habitual a otra ciudad es que no cumpla con las obligaciones como curador numeradas en el artículo 576° del Código Civil, lo que no quiso tener en cuenta la entidad emplazada que estos gozan de una protección especial ante disposiciones de esa naturaleza.

3.3.1.4 *Fallo de la sentencia:*

El Tribunal Constitucional declaró Fundada la demanda; declaró nulo el despido del demandante y ordenó que el Banco de la Nación reponga a don Felipe Humberto Aguirre Frisancho a su lugar de trabajo en el Banco de la Nación de Arequipa.

3.3.1.5 *Análisis Crítico:*

El tema a dilucidar por parte de los magistrados del Tribunal Constitucional es analizar si corresponde la reincorporación del demandante al Banco de la Nación de Arequipa, determinando si se está conciliando el trabajo y la vida familiar del demandante.

Como se observa de los hechos antes relatados, el trabajador fue víctima de actos de hostilidad por parte de su empleador al pretender trasladarlo de su centro de labores en el

Banco de la Nación de Arequipa a la ciudad de Sicuani-Cusco. Se advierte que en este caso particular, el trabajador es curador de sus dos hermanos discapacitados por lo que tiene una carga familiar con mayor responsabilidad.

La decisión del Tribunal Constitucional al declarar Fundada la demanda protege el derecho al trabajo y a la unidad de la familia; por lo tanto, declaró nulo el despido del demandante y ordenó al Banco de la Nación reincorporar a don Felipe Humberto Aguirre Frisancho en el mismo cargo que venía desempeñando. La decisión adoptada ampara los derechos del demandante, concretamente, la protección de la familia, derecho al trabajo y la protección del discapacitado. Sin embargo, considero que pudo argumentarse con más normas nacionales e internacionales; debido a que, en el ordenamiento jurídico peruano existen diversas medidas que pretenden conciliar la vida familiar y el trabajo.

Una persona discapacitada es aquella que tiene alguna afectación corporal que lo limitará a realizar actividades para ejecutar acciones o tareas, como lo menciona la Organización Mundial de la Salud (OMS, s.f). Los hermanos del demandante son personas discapacitadas y se encuentran bajo la curatela del demandante; cuestión que debe ser tomada en cuenta por el empleador al momento de adoptar decisiones que puedan afectar al trabajador o sus dependientes, de forma directa o indirecta.

El vínculo que se genera por la relación de trabajo en el empleador y el trabajador, en su mayoría involucra a la familia quienes son sustentados por el trabajador. Asimismo, la familia es el núcleo básico de la sociedad por tanto concierne que la familia del trabajador vea asegurados sus derechos fundamentales, razón suficiente que implica que el empleador no deje de lado a la familia de sus trabajadores al realizar un intercambio de prestaciones en deberes y derechos, ya que ineludiblemente se ven y verán afectados por el desarrollo de la relación laboral. (Paz, 2018, p.1.)

Como se sabe, nuestra norma suprema en su artículo 4° dispone de manera expresa la protección de la familia. Díaz (s.f) refiere que “la familia es la base de la sociedad civil y cumple un rol fundamental en la formación de valores” (p.1). También en su artículo 7° establece que se debe brindar protección a la familia y a la persona incapacitada. En el presente caso, el demandante es curador de sus hermanos discapacitados, Peralta define la figura procesal de la curatela como:

A través de la curatela se protege al incapaz no amparado en general o por determinado caso, o de persona capaz que se encuentra impedida, por lo que se da en custodia, maneja los bienes e intereses de dicha persona y de manera eventual la defensa de la misma persona y a la recuperación de su salud. (citado en Vivas, s.f., p.1)

Un curador tiene funciones que cumplir, “el curador protege al incapaz, provee en lo posible a su restablecimiento y, en caso de ser necesario, a su colocación en un establecimiento adecuado; así mismo, lo representa o lo asiste, según el grado de la incapacidad, en sus negocios” (Bereche, 2014, p.57). El demandante al ser curador de sus hermanos discapacitados tiene una mayor responsabilidad para con ellos, obteniendo una protección especial por parte del Estado.

El Tribunal Constitucional en el considerando 4.2.2. de la sentencia fundamenta que el demandante adquiere protección especial por parte del Estado al tener la calidad de curador de sus dos hermanos y que el informe que emitió la Coordinadora del CONADIS de Arequipa era suficiente para que se reflexione sobre su traslado a un lugar distinto en el cual residía con su familia esposa, sus dos hijos y dos hermanos (los que adolecen de incapacidad absoluta).

También regula sobre la protección del derecho al trabajo invocando a los estados a comprometerse en ejecutar programas que contribuyan a una adecuada atención familiar y no se cree un ambiente inestable entre la vida laboral y familiar como se detalla en el artículo:

Artículo 6°: Derecho al Trabajo

1. *Los Estados partes se compromete a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo,..... Los Estados debe comprometerse a ejecutar programas que fortalezcan y garanticen la atención familiar, encaminados a que la mujer que es madre de familia pueda ejercer el derecho al trabajo.*

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) refiere que “las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (Art. 3°). El convenio menciona contenidos mínimos que permiten garantizar a aquellos trabajadores que tienen responsabilidades familiares, la estabilidad en sus empleos en

condiciones de igualdad y no discriminación; así también se menciona:

Nuestro país ha ratificado el Convenio 156 de la OIT; por lo tanto, al seguir sus lineamientos, debe adoptar medidas apropiadas por parte de las autoridades como es el poder legislativo, judicial, SUNAFIL, entre otros organismos que promuevan la conciliación del trabajo y la vida familiar. De esta forma se evitaría situaciones de abuso por parte del empleador, motivando a que las empresas brinden a sus trabajadores las facilidades para conciliar el trabajo con la vida familiar. De esta forma estas empresas podrían ser caracterizadas como aquellas empresas discrecionalmente enriquecedoras, que se definen como:

“Aquellas que ocasionalmente, enriquecen la ecología humana porque considera que el hombre debe trabajar y la familiar forma parte de la realidad. Les importa no ir en contra de esta institución y tienen políticas y prácticas que ayudan a la conciliación trabajo- familia” (Pacheco, 2013, p.54).

La entidad demandada no está contribuyendo a la armonización entre la vida laboral y familiar del demandante, vulnerando lo estipulado en el convenio (156) de la OIT al derecho a la unidad familiar.

La Recomendación 165 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares refiere que “Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos” (Art. 20), lo que no tuvo en cuenta la entidad demandada porque a pesar de haberle puesto en conocimiento en reiteradas oportunidades que el demandante tenía dos hermanos con incapacidad absoluta y que ejercía la labor de curador judicial, la empresa vulneró su derecho a la unidad familiar y lo trasladó a otro lugar geográfico.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que en el Perú se aprobó el Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004-2011, mediante Decreto Supremo 005-2004-MIMDES (19.09.2004), se reconoció la conciliación del trabajo y la vida familiar, tanto en el ámbito público como privado. El plan tiene como finalidad proteger a las familias, especialmente, aquellas personas como el demandante que tienen responsabilidades familiares y profesionales para que puedan compatibilizar las ocupaciones laborales con la vida familiar. Los hechos relatados en la sentencia sobre la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador

con responsabilidades familiares y sobre todo del agravio directo a sus hermanos discapacitados, son un claro ejemplo de porqué es necesario que el Estado incluya políticas públicas y promueva medidas que compatibilicen la vida familiar con las ocupaciones laborales. Por esta razón el Estado Peruano estableció como política pública la promoción de las responsabilidades familiares en la Ley N° 28542 (16.06.2005), Ley de Fortalecimiento de las Familias.

Los trabajadores desde que inician su vida laboral van teniendo una diversidad de motivaciones intrínsecas, extrínsecas y trascendentales siendo una pieza fundamental para esa motivación los empleadores, quienes deben ayudar a los trabajadores en esa motivación permanente. Para ello un empleador “nunca debe entorpecer el equilibrio que necesita una persona entre el trabajo y su familia, sino que, por el contrario, debe ser un medio para el desarrollo de las familias y por consiguiente de la sociedad” Perochena y Armejo (2016, p.19).

El estado debe procurar la conciliación entre trabajo y familia, generando beneficios en los trabajadores, en los familiares de ellos y en los mismos empleadores; generándose un mejor clima laboral. Llegando a conciliar se puede tener las siguientes ventajas para los trabajadores:

- Buena autoestima
- Motivación incrementada
- Menos estrés
- Disminución de valores familiares
- Disminución de enfermedades y menores faltas laborales
- Mayor bienestar por poder conciliar familia y trabajo
- Goza de más tiempo para otras actividades
- La culpabilidad de no disfrutar de su familia disminuye
- Sentimiento de equilibrio entre trabajo y familia

(Romero, 2015)

Los trabajadores con responsabilidades familiares no deberían sufrir discriminación ni desigualdades labores, muy al contrario, se debe procurar un apoyo superior por parte del

Estado y que las empresas empleadoras brinden un equilibrio entre el trabajo y la familia, buscando el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, las autoridades competentes del país deben continuar adoptando medidas adecuadas para informar y concientizar a las empresas y a la sociedad en general acerca de los problemas que afrontan los trabajadores (Quiñones, 2012).

3.2 Sentencias sobre responsabilidades familiares concerniente al nacimiento de un niño

3.2.1 CASO: Sentencia N°1366-2013-PC/TC

3.3.1.6 Hechos que se deducen de la sentencia:

- 1 La señora Julia Huanca Villagra es trabajadora de la Municipalidad Distrital de Santiago (Cusco).
- 2 La recurrente solicita licencia de maternidad por descanso pre-natal y post-natal ante la entidad empleadora, presentando una constancia médica emitida por el Ministerio de Salud de Anta.
- 3 La municipalidad no contestó la solicitud.
- 4 Debido a la negativa, la recurrente interpuso demanda contra la Municipalidad, donde laboraba.
- 5 La entidad demandada contesta la demanda mediante su procurador público, alegando que la accionante no cumplió con los requisitos que señala la ley para gozar de licencia por maternidad de descanso pre-natal y post-natal remunerado, no presentó el certificado de incapacidad temporal por maternidad y por no cumplir con los meses de aportación.
- 6 El juzgado declaró fundada la demanda; por lo que la entidad demandada apeló a la sala superior, la que revocó la apelada declarando improcedente la demanda.

3.3.1.7 Cuestión jurídica debatida:

El Tribunal Constitucional tendrá que determinar si le corresponde el goce del derecho de descanso prenatal y posnatal a la recurrente.

3.3.1.8 Fundamentos Jurídicos analizados:

El Tribunal Constitucional fundamenta su decisión en las siguientes normas respecto a la especial protección de la madre trabajadora:

- Reconocimiento constitucional, del trato preferente que tiene la madre trabajadora y la familia.
- Derecho a la salud, en su dimensión reproductiva, en el artículo 7° de la Constitución Política del Perú.
- Protección de la madre, a la familia; la promoción de la maternidad y paternidad responsable establecidos en los artículos 4°, 6° de la Constitución Política del Perú.
- Protección a las madres para asegurar una atención sanitaria prenatal y posnatal establecido en el artículo 24.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño.
- El derecho al descanso prenatal y posnatal de la trabajadora gestante, normada en la Ley N° 26644.

3.3.1.9 Fallo de la sentencia:

El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda y que la entidad demandada no vuelva a incurrir en las mismas conductas que conllevaron al presente proceso; y que, si se reincidía, se le aplicaría medidas coercitivas.

3.2.2 CASO: Sentencia N°1272-2017-PA/TC

3.3.1.10 Hechos que se deducen de la sentencia:

- La recurrente Margarita Milagro Meléndez Paulo, se le concedió permiso por lactancia materna por tener un hijo de cuatro meses de edad, desde las 3:00 p.m. hasta las 4:00 p.m., hasta que su hijo tenga un año.
- El poder judicial obliga a la recurrente a realizar jornadas de trabajo fuera de su horario habitual de labores, incluso debe ir a trabajar los fines de semana; pese a contar con permiso de lactancia materna por tener un hijo de cuatro meses de edad.

- La demandante señala que tenía que reprogramar las audiencias dentro 3:00 p.m. hasta las 4:00 p.m. porque su entidad empleadora no respetaba el permiso de lactancia que se le había otorgado.
- El presidente de la corte debido a las reprogramaciones de las audiencias que realizaba la recurrente, remitió copias a ODECMA y al Consejo Nacional de la Magistratura comunicando que la recurrente ponía en riesgo todo el sistema penal al reprogramar las audiencias y que en su labor como jueza pretendía imponer su autoridad.
- La recurrente interpuso medida cautelar para que no se programen audiencias durante su horario de lactancia, fue aceptada la medida cautelar y se dictó que cumpla la entidad demandada, pero ésta no cumplió.
- Al ver que no se cumplía la medida cautelar la recurrente tuvo que solicitar obligatoriamente descanso vacacional y licencia sin goce de remuneraciones durante parte del periodo del permiso por lactancia, todo ello para poder atender a su hijo.
- Debido a los actos de hostilidad, la recurrente interpone demanda de amparo contra el presidente de la Corte Superior de Justicia y contra la administradora del módulo penal.
- Se declaró fundada la demanda y se ordenó que se restablezca el ejercicio de los derechos vulnerados de la recurrente.
- La entidad demandada apeló a la resolución de primera instancia.
- Se Sala revocó la sentencia; motivo por el cual la recurrente interpone recurso de agravio constitucional.

3.3.1.11 Cuestión jurídica debatida:

Determinar si se ha vulnerado el derecho al permiso por lactancia materna, violación de sus derechos fundamentales de la recurrente y de su hijo.

3.3.1.12 Fundamentos Jurídicos analizados:

- Derecho al permiso por lactancia materna, basándose en la Constitución Política del Perú, en la Ley N° 27591, la Ley N° 28731.

- Protección a las mujeres y a las madres trabajadoras, basándose en instituciones internacionales como la Carta de las Naciones, el artículo 1.1° de la Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 2.1° y 26° de la Declaración Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Protección a la salud familiar, basándose en el artículo 7° de la Constitución, en la Organización Mundial de la Salud.
- La protección especial a la niñez, basándose en el artículo 4° de la Constitución, la Convención sobre los Derechos del Niño, en el artículo 19° de la Convención Americana de Derechos Humanos.
- Protección a la libertad de trabajo, basándose en el artículo 22°, 23°, 25° de la Constitución

3.3.1.13 Fallo de la sentencia:

El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda, acreditando la infracción en los derechos fundamentales de la demandante y de su hijo. Se ordenó a los demandados que asuman el pago del coste procesal.

3.3.1.14 Análisis Crítico:

Pese a estar en el Siglo XXI, las mujeres siguen siendo víctimas de la vulneración de sus derechos fundamentales y de discriminación basada en su condición biológica por su maternidad. Campos (2019) nos dice: “Para un trabajador en general es difícil compatibilizar la vida laboral con la vida familiar o personal en el centro de trabajo, esta situación se complica más cuando se debe lidiar con una faceta natural en la vida, que es la maternidad y paternidad”. (p.1.)

Como se verifica en el capítulo I se menciona que nuestra legislación laboral se ha reconocido la necesidad de brindarle un tratamiento laboral especial para las madres gestantes para poder tener beneficios de parte de sus empleadores concernientes al nacimiento de un niño.

Las sentencias referidas sobre responsabilidades familiares concerniente al nacimiento de un niño mencionan dos derechos del que gozan las madres trabajadoras, son: Licencia por

maternidad posnatal y prenatal y permiso por lactancia. En ambas sentencias el Tribunal Constitucional se ha pronunciado favorablemente a la madre, y sobre todo, ha resaltado la importancia y el cuidado que estas tienen por ser sujetos de protección especial por el Estado.

La primera sentencia se refiere a la licencia por maternidad, la cual no se le otorgó a la madre trabajadora porque no presentó el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT. Este es “el documento oficial de EsSalud, por el cual se hace constar el tipo de contingencia” (Seguro Social de Salud, s.f. p.1)

El Tribunal deja en claro su posición de considerar arbitraria la medida de no otorgarle descanso por maternidad a la madre trabajadora, fundamento con el cual estoy de acuerdo debido a que la madre gestante merece una protección especial por parte de la sociedad y el Estado, porque no solo se vulnera el derecho de la madre sino de su menor hijo recién nacido. La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (20.11.1989) establece que se debe garantizar que el niño sea protegido contra la discriminación por la condición, las actividades, opiniones expresadas o por las creencias de sus padres, tutores o de sus familiares, fundamento que debe ser tomado en cuenta cuando se va a otorgar permiso por maternidad.

En el presente caso la entidad empleadora tenía conocimiento del estado de gestación de la trabajadora porque al momento de solicitarle la trabajadora el descanso por maternidad le hizo llegar la constancia emitida por la Dirección Regional de Salud, donde señala su estado gestacional; hecho que denota un actuar abusivo de la entidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) refiere: “Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia”. (p.1)

Otro derecho reconocido por nuestro ordenamiento jurídico a las madres trabajadoras es el permiso por lactancia, el cual, si bien no se encuentra mencionado de manera expresa en la Constitución, no significa que carezca de fundamento, tendrá fundamento porque la Constitución brinda protección especial a la madre trabajadora.

La madre trabajadora, goza del derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna por el lapso de un año. “Este derecho no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio” (Campos, 2019, p.322)

El siguiente caso refiere a una Jueza Penal que tenía permiso por lactancia, por el desarrollo de sus labores no se le respetaba el permiso que tenía, debido a ello tuvo que utilizar otras medidas como adelantar sus vacaciones, pedir licencia sin goce de haber, con el único motivo de no dejar de cumplir su responsabilidad como madre. El Tribunal Constitucional refirió que se causó una afectación grave del derecho fundamental de la madre y sobre todo de su menor hijo. Osejo (2012) nos dice: “La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres, como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad” (p.12).

El permiso por lactancia “nació para solventar una necesidad muy concreta, ofrecer un tiempo a la madre trabajadora para dedicarse a la alimentación del hijo recién nacido” (Blasco, 2019, p.12). El ministerio de salud de Colombia menciona la importancia de la lactancia para la madre y el menor.

La lactancia materna, establece una relación madre e hijo(a), el cual establece una experiencia especial y personal; también protege del bebé y de la madre, contribuye a la bolsa del hogar y al amparo del medio ambiente, por lo que no se gasta dinero en comprar leches artificiales, biberones, combustible. La lactancia protege el planeta debido a que la leche materna no requiere de insumos de la industria que vienen de las grandes empresas que votan muchos desechos contaminables. (Minsalud, s.f., p.1)

Los empleadores al tener conocimiento que una de sus trabajadoras está en periodo gestacional, deben desde un inicio brindarle la protección que ella necesita porque su estado la hace acreedora de derechos relacionados con la maternidad y constitucionalmente es sujeto especial de protección, y su hijo también es sujeto especial de protección. El ordenamiento peruano ha desarrollado diferentes medidas de protección a la madre trabajadora y sobre todo a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores con responsabilidades familiares.

El Tribunal Constitucional deja claro en su sentencia del expediente N° 01272-2017- PA/TC

que:

Cuando se viola el derecho fundamental de tener permiso por lactancia materna de impide el libre desarrollo de la personalidad, al derecho al trabajo, a la protección de la familia y a la salud de los miembros de la familia. También se vulnera los derechos del hijo(a) de la trabajadora, así como el interés superior del niño (considerando 88).

El derecho de trabajo tiene un verdadero reto respecto a la mujer trabajadora, que es conseguir que la mujer tenga un puesto de trabajo, tenga una estabilidad laboral, crezca profesionalmente haciendo una línea de carrera y que en su estado de gestación no sea motivo de discriminación por su condición biológica o causa de despido. Esta estabilidad laboral se constituye como:

- (i) una garantía que tiene el trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso en contra de la voluntad del Empleador, sino existe una causa que justifique el despido. Siendo, además, para la doctrina, (ii) un verdadero principio que trae consigo un derecho jurídico de resistencia al despido. (Cueva, 2016, p.23-24)

La madre trabajadora debe tener un libre desarrollo de su personalidad, en cada ámbito de su vida. Las madres tienen un papel fundamental en la sociedad porque están al cuidado de la familia, siendo esta una institución central de la sociedad. Por lo tanto, protegiendo a la madre se está protegiendo a los hijos y de directamente a la familia.

3.3 Casaciones sobre prestaciones económicas relacionadas al ámbito familiar del trabajador

3.3.1 CASO: CAS. N°6031-2015 DEL SANTA

3.3.1.15 Hechos que se deducen de la sentencia:

- La señora Kelly Joccy Cabanillas Oliva solicita el pago de subsidio por maternidad postnatal al Seguro Social de Salud.
- El seguro Social de Salud, rechaza la solicitud declarándola improcedente, debido a que la recurrente realizó trabajo remunerado durante el periodo de maternidad. La recurrente interpone recurso de apelación a la resolución, la misma que fue declarada improcedente.

- Por tales motivos la recurrente demanda pago de subsidio por maternidaden contra del Seguro Social de Salud.
- La demanda es declarada fundada, por lo que apela la entidad demandada a la sala, la cual confirmó la sentencia apelada.
- El seguro Social de Salud, interpone recurso de casación.

3.3.1.16 Cuestión jurídica debatida:

Determinar, si realizar trabajo remunerado, es una condición para que la recurrente reciba subsidio por maternidad como se establece en el artículo 12° de la Ley N° 26790.

3.3.1.17 Fundamentos Jurídicos analizados:

- Derecho a que la persona goce de seguridad social y sea protegida frente a contingencias que precisa la Ley, basándose en los artículos 10° y 11° de la Constitución política del Perú.
- Derecho a subsidios por maternidad y lactancia, establecida en la Ley N° 26790, donde menciona como condición que la madre no debe realizar trabajo remunerado.
- Teoría de los hechos cumplidos, aplicable al caso debido a que los hechos ocurridos se producen durante la vigencia de la Ley 28791, norma que modificó la Ley N° 26790 en su inciso b.2) del artículo 12°, ley que no establece como condición “realizar trabajo remunerado” durante el periodo de maternidad, para poder percibir subsidio por maternidad.

3.3.1.18 Fallo de la sentencia:

La Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el Seguro Social de Salud.

3.3.2 CASO: CAS. N°16409-2014 JUNIN

3.3.1.19 Hechos que se deducen de la sentencia:

- El señor Gregorio Veli Gómez demandó contra la Unidad Zonal Junín
- - Pasco Provias Nacional, por desnaturalización de contrato y que se declare una

relación laboral a plazo indeterminado, teniendo como pretensión accesoria el pago de beneficios sociales.

- El juzgado declaró fundada la demanda, ordenándose la desnaturalización de los contratos y el pago de beneficios, por lo que la entidad demandada apeló ante la sala.
- La sala revocó la sentencia en el extremo del pago por Asignación Familiar debido a que el recurrente no había acreditado a su empleador la existencia de tener un hijo, declarándolo infundado.
- El demandante interpone recurso de casación.

3.3.1.20 Cuestión jurídica debatida:

La Sala Suprema determinará si le corresponde al demandante el beneficio social por concepto de Asignación familiar pese a no haber acreditado tener un hijo menor.

3.3.1.21 Fundamentos Jurídicos analizados:

- La sala refiere que de acuerdo a la Ley N° 25129, aquellos trabajadores que no regulen sus remuneraciones por negociación colectiva, deben percibir el 10% del ingreso mínimo legal por concepto de Asignación Familiar.
- La Asignación Familiar es irrenunciable por ser un derecho protegido por el artículo 26° de la Constitución Política del Perú.
- Para los trabajadores que tienen responsabilidades familiares como lo menciona el Convenio N° 156 de la OIT, se deben brindar apoyo a través de políticas nacionales.

3.3.1.22 Fallo de la sentencia:

La Sala Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

3.3.1.23 Análisis Crítico:

A toda persona se le reconoce un derecho universal y progresivo por parte del Estado, para gozar de prestaciones económicas relacionados al ámbito familiar a través de los beneficios

sociales y el derecho a la seguridad social que brindará los subsidios para su auxilio frente a las eventualidades que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida. De la misma forma, el Estado avala el libre acceso a los beneficios de salud y a pensiones, a través de entidades públicas y privadas.

Nuestro ordenamiento jurídico protege a la familia, procurando su protección y bienestar material, la Constitución Política del Perú establece:

- A. “...es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos...” (artículo 6°).
- B. “El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades Públicas, privadas o mixtas...” (artículo 11°).
- C. “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual...” (artículo 24°).

El trabajo es un medio principal de garantía y protección a la familia, el trabajador brinda su mano de obra al empleador a cambio de la retribución de un salario equitativo y suficiente para asegurar al trabajador una vida digna para él y su familia.

El primer caso trata sobre una madre trabajadora, a quién se le negó el subsidio por maternidad por haber laborado en el periodo de descanso prenatal. La Corte Suprema resguarda el derecho de la madre gestante declarando infundado el recurso de casación interpuesto por el Seguro Social de Salud, fundamentando su decisión en que La Ley N° 26790, modificada por la Ley N° 28791, no establece como condición para el pago del subsidio la no realización de trabajo remunerado para percibir subsidio por maternidad.

EsSalud menciona como situación de pérdida del subsidio por maternidad cuando la trabajadora “realiza labor remunerada durante el periodo del subsidio” (Seguro Social de Salud, s.f.), situación que ocurría en el caso de la demandante y que impedía, según lo dispuesto en el artículo 16° del Decreto Supremo N° 009-97 (07.09.1997) que se le pagase el subsidio.

El objetivo del Subsidio por maternidad es “resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido” (Gaceta Laboral, 2016), la finalidad del subsidio por maternidad será resarcir las necesidades del cuidado del recién nacido, siendo el menor sujeto de protección especial. Con el subsidio que se le otorgará a la madre podrá solventar gastos que ha tenido por el alumbramiento de su hijo, y en muchos

casos son madres solteras que son las únicas que proveerán de dinero en su familia, justamente esa es la finalidad de los subsidios, solventar gastos ante las contingencias presentadas.

En el segundo caso se refiere a un trabajador que solicita el pago de sus beneficios sociales, pero el empleador no le quiere otorgar el beneficio social de Asignación Familiar por no haber acreditado tener un hijo.

Al respecto del beneficio social su finalidad es “proteger a los empleados ante situaciones adversas, suplir carencias en la vida personal y familiar del trabajador y facilitar su progreso social” (Guías Jurídicas, s.f.).

La Corte Suprema estableció que un el trabajador tendrá derecho a la asignación familiar, sin necesidad que acredite haberle comunicado a su empleador de la existencia de su hijo o hijos a su cargo, porque no sería incompatible con la interpretación de los tratados internacionales. Estoy de acuerdo con la Corte, porque si fuera un requisito que, el trabajador acredite que tiene hijos a fin de percibir Asignación Familiar, significaría un límite a los derechos laborales reconocidos constitucionalmente al trabajador.

“La Corte Suprema ha ratificado que, para la percepción de la asignación familiar a favor del trabajador, no es exigible que este haya comunicado al empleador la existencia de hijos a su cargo” (La Ley, 2017, p.1). La asignación familiar, da por tener hijos menores y mayores de edad que cursen estudios hasta los 24 años, los cuales forman parte de la unidad familiar del trabajador, unidad familiar que tiene una especial protección por parte del Estado; también la asignación familiar tiene carácter remunerativo pero tiene una característica distinta a otros beneficios porque, “este beneficio debe entregarse completo sin que sea de trascendencia el número de días laborados en el mes correspondiente” (Serkovic, 2017, p.1), es decir si el trabajador faltó 5 días a laborar, no se le descontará ninguna proporcional de la asignación familiar debido a que es un beneficio en favor de la unidad familiar.

La Asociación Internacional de la Seguridad Social menciona el objetivo de otorgamiento de la Asignación Familiar y la define como:

Las prestaciones en dinero o en servicios cuyo objetivo es permitir la constitución o el desarrollo normal de las familias, sea aportando una

contribución periódica y permanente para el mantenimiento de las personas a cargo del jefe de familia, o brindando un apoyo especial en ciertas circunstancias de la vida de las familias, principalmente, en el momento de su formación. (Citado por Tromben, V y Podestá, A., 2019, p.26)

Es importante mencionar que en otras legislaciones como la legislación Chilena la Asignación Familiar no sólo se brinda por tener hijos sino también por:

“La cónyuge y el cónyuge con invalidez, los hijos y los adoptados hasta los 18 años, los mayores de edad y hasta los 24 años, solteros, que estudien en instituciones del Estado o reconocidas por éste; hijastros e inválidos de cualquier edad; los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos; la madre viuda; los ascendientes (padre, madre, abuelo, abuela, bisabuelo, etc.) mayores de 65 años; los niños huérfanos o abandonados y los inválidos que estén a cargo de instituciones del Estado o reconocidas por éste y los menores que estén al cuidado de personas por una medida de protección judicial”. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020, p.1).

Por lo tanto la naturaleza jurídica de la asignación familiar es brindar apoyo a la carga que tienen los jefes de familia, para la manutención y formación de las personas que están a su cargo, en nuestra legislación solo se brinda por tener hijos, a diferencia de la legislación Chilena como se menciona en el párrafo anterior, llegando a la conclusión que los empleadores deben brindar este beneficio social para ayudar al desarrollo de la familia.

En la mayoría de empresas siempre hay agasajos por el día del padre o la madre, hecho por el cual los empleadores tienen conocimiento de quiénes son sus trabajadores con carga familiar (hijos), siendo un pretexto decir que al trabajador no le corresponde asignación familiar porque no ha comunicado formalmente a su empleadora, justificación de la empleadora que no es amparado por nuestra jurisprudencia.

CONCLUSIONES

- 1 La protección del derecho a la conciliación en la vida familiar y laboral se ha ido incorporando poco a poco en la Jurisprudencia peruana, desarrollando sus fundamentos en base a las políticas públicas que inciden en el reparto de las tareas entre mujer y varón. El desarrollo ha sido progresivo y favorable, amparando siempre al trabajador con responsabilidades familiares, desechando todo acto discriminatorio y estableciendo diversos criterios que el empleador debe tener en cuenta a fin de no afectar el ámbito familiar.
- 2 La familia es una importante institución de la sociedad por ello el Estado le brindar especial protección implementando medidas que obliguen a las empresas a no violentar el derecho que tienen trabajadores con responsabilidades familiares; hay una clasificación referente a las: medidas de protección vinculadas directamente con la situación biológica del embarazo y con la atención y salud del recién nacido; y las medidas que intentan fomentar la corresponsabilidad de los padres trabajadores. Esta clasificación abarca los distintos permisos y licencia que tienen como derecho los trabajadores con responsabilidades familiar, pero aún es necesario que se implementen medidas que protejan la vida familiar de cada trabajador, por ello se debe poner en vigor políticas públicas que sean sostenibles en el tiempo, integrales y adecuadas a cada realidad social en la que se desenvuelven los trabajadores con responsabilidades familiares. Solo así, se podrá asegurar la subsistencia de la familia protegiendo la unidad familiar y la dignidad de cada miembro familiar.
- 3 En el ordenamiento jurídico peruano se han aprobado diversas medidas legislativas que intentan armonizar la relación entre trabajo y familia, las normas de protección que se han brindado a los trabajadores con responsabilidades familiares en los últimos años han sido favorables, pero aún hay una desigualdad entre las mujeres y hombres. Dentro de las normas que ha instituido el Estado tenemos a las prestaciones económicas (subsidios, bonificaciones y la asignación familiar) referidas al ámbito familiar que se brinda en beneficio personal y familiar de los trabajadores. Estas prestaciones son otorgadas por ESSALUD y por los empleadores y no pueden ser negados por ningún sentido, debido a que protege la unidad familiar, y sirven como sustento y protección de la misma. Entre estas normas que intentan conciliar la vida familiar y laboral tenemos un inconveniente respecto a los subsidios que se brindan por el nacimiento

de un hijo, los cuales son destinados principalmente a la mujer, dejando al padre trabajador en una desigualdad porque si bien goza de licencia por paternidad no se le brinda ningún subsidio o beneficio a cargo del Estado, generándole una carga económica al empleador.

- 4 Se evidencia en la jurisprudencia peruana del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema que las medidas para conciliar la vida familiar y laboral no están siendo respetadas por los empleadores, violando estos los derechos fundamentales de sus trabajadores, conllevando a una ruptura en la relación trabajo-familia. La decisión de los magistrados a favor de los trabajadores se fundamenta en la Constitución, la legislación y en los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos. Sin embargo, creo necesario que las sentencias deberían instar al Estado para un mayor involucramiento jurisdiccional, de los sectores públicos, sindicatos y empresariales para establecer medidas de conciliación bajo un enfoque de la corresponsabilidad y dejar de lado que el problema incide solo en asuntos privados. También debe establecerse en las sentencias cual es el principal daño que se ocasiona con la falta de conciliación que sufren los trabajadores, nos referimos al quiebre de la unidad familiar y la vulneración de la dignidad de cada miembro familiar.

REFERENCIAS

LIBROS

1. Aguilar, B. (2013). *El derecho de familia en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
2. Campos, S. (2010). *Manual de seguridad social*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
3. Campos, S. (2019). *Regímenes Laborales Especiales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
4. Cervantes, D. (2009). *Derecho de la Seguridad Social y Previsional*. Lima: Rodhas S.A.C.
5. Jiménez, L. (2018). *Subsidios ESSALUD*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
6. Quispe, G. (2010). *Subsidios laborales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
7. Rendón, J. (2008). *Derechos de la seguridad social*. Lima: Grijley E.I.R.L.
8. Rodríguez, S. (2013). *Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas*. España: Bomarzo S.L.
9. Valderrama, L. (2018). *Subsidios laborales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
10. Vitteri, J. (2016). *Seguro Social de salud*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
11. Varsi, Enrique (2011). *Tratado de Derecho de Familia La nueva Teoría Institucional y jurídica de la Familia*. Perú: Gaceta Jurídica.
12. Valderrama, L y Tarazona, M. (2018). *Régimen Laboral Explicado 2019*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.

TESIS

13. Amaya, J. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de subsidio por incapacidad temporal por accidente de trabajo, en el expediente N° 01586-2010-0-2501-JR-la- 05 del distrito judicial del Santa-Chimbote. 2016. (Tesis inédita de Bachiller)

Universidad Católica los ángeles, Chimbote.

14. Barboza, M. (2018). Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral. (Tesis inédita maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
15. Bereche, E. (2014). El consejo de familia en el ordenamiento peruano: un análisis sobre su naturaleza jurídica e implicancias prácticas. (Tesis inédita de Bachiller). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
16. Egoavil, A. (2018). *Las condiciones de activación en los contratos deseguro como supuestos de cláusulas abusivas*. (Tesis inédita de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
17. Guillen, L. (2018). *Políticas Públicas dirigidas al Trabajo Decente y la Primera Infancia en el Perú: El caso de la Implementación de los Lactarios Institucionales en Grandes Empresas Privadas en el año 2014*. (Tesis inédita de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
18. Infantes, D. (2016). *La familia ensamblada y su protección constitucional como familia natural*. (Tesis inédita de maestría). Universidad de Piura, Piura.
19. Perochena y Armejo. (2016). Conciliación Trabajo – Familia. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Lima.
20. Saldaña, C. (2018). *Modificatoria del artículo 1 de la Ley 25129 para mejorar el monto por asignación familiar en la legislación laboral peruana*. (Tesis inédita de Bachiller). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.

REVISTAS

21. Arévalo, Javier. (2017). Protección de la maternidad en el trabajo. *Soluciones Laborales*, 10 (110), 74-82.
22. Dolorier, J. (2018). La licencia por paternidad a propósito de la modificatoria de la Ley N° 29409. *Actualidad Jurídica*, (296), 231-235.
23. Instituto Cervantes. (2013). Subsidio por incapacidad que otorga el Seguro Social en salud. *Actualmente Empresarial*, XII (282), VI-1-VI-3.
24. Rojas, J. (2017). La licencia por paternidad y el cambio hacia la corresponsabilidad familiar. *Soluciones Laborales*, 10(117), 74-80.
25. Vicente, V. (2018). Modificatoria de la licencia por paternidad prevista por la Ley N° 29409: Mejoras por mejorar. *Soluciones Laborales*, 11(128), 13-23.

26. Vitteri, L. (2018). *Tratamiento legal del subsidio por maternidad*. *Soluciones Laborales*, 9 (103), 80-87.

REVISTA DIGITAL

27. Asesor Empresarial (s.f.) Régimen de Construcción Civil. Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0bLSvF4r118J:https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_tributarios/MEP_Contabilidad_TramitesTributario_RegimenDeConstruccionCivil.pdf+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
28. Berrocal, J y Reales, R (2016) La licencia de maternidad en el derecho comparado. *Justicia Juris*, 12(1), 100 – 106. Recuperado en <http://ojs.uac.edu.co/index.php/justicia-juris/article/view/891>
29. Blasco, C. (2019). La nueva configuración del permiso por lactancia y el derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 7(2), 48-72.
Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/674
30. Cámara del Comercio de Lima (s.f). Essalud establece trabas en el reembolso de subsidios: *Análisis Legal*. Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:V8fAXDZc1mcJ:https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r895_3/informe%2520legal.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
31. Dávila, J. (2017). Subsidio por incapacidad como prestación económica a cargo del Sistema Integral de Seguridad Social. Aproximaciones a las responsabilidades de los distintos subsistemas: *Seguridad Social*. 1(2).
Recuperado de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pagss/article/download/5255/6717/>.
32. Estrada *et al.* (2009). Intervención educativa sobre lactancia materna. *Archivo Médico de Camagüey*. 14(2).
Recuperado en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552010000200009&lng=es&tlng=es

33. Giesecke, M. (2019). Licencia de paternidad y maternidad en el Perú. *La Colmena*, (11), 24-33. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/20690>
34. Guzmán, L. (2018). Costos en el Sistema de Prestaciones Económicas de Salud: subsidios a cargo del Empleador Derecho y Sociedad. *Dialnet* (50). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6754603>
35. Navarro, P. y Vargas, T. (2018). Seguridad y Salud para la trabajadora. *Suplemento de análisis legal El Peruano*. 12 (699). 4-6. Recuperado de <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/699/web/index.html>
36. Plácido, A. (2013). El modelo de familia garantizado en la Constitución de 1993. *Derecho PUCP*, número (71), 77-108. Recuperado de <https://2019.vlex.com/#vid/modelo-familia-garantizado-505803710>
37. Quiñones Infante, S. (2012). Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública. *IUS ET VERITAS*, 22(45), 324-332. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12006>
38. Romero, M. (2018). Licencia por paternidad. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón*. 231- 239. Recuperado de <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/1223/1248>
39. Suclupe, M. (2019). La asignación familiar u su incidencia en los beneficios sociales. *Actualidad Laboral*. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/la-asignacion-familiar-y-su-incidencia-en-el-pago-de-beneficios-laborales/>
40. Ulloa, D. (s.f). La costumbres como fuente en el derecho laboral. *Derecho y Sociedad*. Recuperado de <http://revistad.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13163/13776/>

PAGINA WEB

41. Anderson, J. (2011). *Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo familia en Perú*. Chile: Organización Internacional de Trabajo. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:G4lGwhlqeIMJ:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/>

- sro- santiago/documents/publication/wcms_179779.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
42. Anónimo (2018). *¿Qué es y quiénes reciben el bono de escolaridad?*. Chile: Bonos Chile. Recuperado de <http://bonoschile.com/que-es-y- quienes-reciebn-el-bono-escolaridad/1511/>
 43. Badilla, Elena. (s.f). *El derecho a constitución y la protección de la familia en la normativa y la jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BxCu7UJy3CQJ:https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22086.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
 44. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2020). *Asignación Familiar*. Chile. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/asignacion-familiar>
 45. Campos, S. (2019). *Derechos laborales de las gestantes y madres trabajadoras*. Lima: Peruweek. Recuperado de <https://www.peruweek.pe/derechos-laborales-de-las-gestantes-y-madres-trabajadoras/>
 46. [Comisión Multisectorial. \(2008\). *Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004-2011: Versión completa/Dirección General de la Familia y la Comunidad: MIMDES*. Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.](#) Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FSom7KY EhMIJ:bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1289_GOB524.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
 47. Cornejo, Héctor. (s.f). *La familia en la Constitución de 1979*. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Yb6DipSI6kgJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084934.pdf+&cd=1 &hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
 48. Díaz, G. (s.f). *La importancia de la familia. Salud y Bienestar. AltaGama*. Recuperado de <http://www.revistaaltagama.com.ar/la-importancia-de-la-familia/>
 49. Fontelles, A. (2018). *¿Qué es y para qué sirve un Convenio Colectivo de trabajo?*. España: Infojobs. Recuperado de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/que-es-y-para-que-sirve-un-convenio-colectivo>

50. Gaceta Laboral. (2016). *Lo que debe saber respecto del subsidio pormaternidad y lactancia*. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/lo-que-debe-saber-respecto-del-subsidio-por-maternidad-y-lactancia/>
51. La Ley. (2017). *Corte Suprema ratifica: debe otorgarse asignación familiar al trabajador aunque no haya comunicado tener hijos*. Recuperado de <https://laley.pe/art/4330/corte-suprema-ratifica-debe-otorgarse-asignacion-familiar-al-trabajador-aunque-no-haya-comunicado-tener-hijos>
52. Lora, G (2018). *¿Bajo qué criterios debe entregarse una asignación por educación?*. Lima: Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/criterios-debe-entregarse-asignacion-eduacion-227622-noticia/>
53. Minsalud. (s.f). *Importancia de la lactancia*. Lima: Minsalud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PI/Paginas/ImportanciaLa ctanciaMaterna.aspx>
54. Organización Internacional de Trabajo (1998). *Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/nwes/WCMS_008946/lang-es/indez.htm
55. Organización Mundial de la Salud (s.f). *Discapacidades. Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/#>
56. Osejo, L. (2012). *La protección de las mujeres trabajadoras*. Guatemala. Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xsbmTbZMrOQJ:https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/2012_08_LA_PROTECCION_DE_LAS_MUJERES_TRABAJADORAS.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
57. Pacheco, J. (2013). *Responsabilidad familiar corporativa*. España: Family Responsible Employer Index. Recuperado de <https://ifrei.iese.edu/proyecto-ifrei/paises/peru>.
58. Paz, S. (2018). *Las excedencias laborales como una forma de mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar del trabajador*. Lima. Pólemos Portal Jurídico Interdisciplinario.

- Recuperado de <https://polemos.pe/las-excedencias-laborales-una-forma-mejorar-la-conciliacion-trabajo-la-vida-familiar-del-trabajador/>
59. Puntriano, C (s.f). *Pago de escolaridad al personal*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/la-palabra-del-laboralista/pago-de-escolaridad-al-personal/>
 60. Romero, M. (2015). *Guía de conciliación familiar y laboral para empresas. Fidelidad en el trabajo*. Recuperado de <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/guia-conciliacion-familiar-laboral-empresas/>
 61. Rubio, M. (2019). *Ahora, los dos progenitores pueden disfrutar el permiso de lactancia a la vez*. Recuperado en <https://mujerymadrehoy.com/el-permiso-de-lactancia/>.
 62. Seguro Social de Salud del Perú (s.f). *Subsidio por Incapacidad Temporal*. Lima: Essalud. Recuperado de <http://www.essalud.gob.pe/incapacidad-temporal/>
 63. Seguro Social de Salud. (s.f.). *Certificados de Incapacidad*. Lima:Essalud. Recuperado de <http://www.essalud.gob.pe/certificados-de-incapacidad/#:~:text=El%20Certificado%20de%20Incapacidad%20temporal%20para%20el%20Trabajo%20%E2%80%93%20CITT%20%20es,incapacidad%20temporal%20para%20el%20trabajo>
 64. Serkovic, G. (2017). *La asignación familiar en la jurisprudencia (ParteFinal)*. Lima: Diario el peruano. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-la-asignacion-familiar-la-jurisprudencia-parte-final-61577.aspx>
 65. Toyama, J. y Torres, A. (2017). *Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios*. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.017>
 66. TRAVAIL (2011). *Conciliación del trabajo y vida familiar*. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS_163643/lang--es/index.htm
 67. Tromben, V y Podestá, A. (2019). “Las prestaciones familiares públicas en América Latina”. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44270/S1801170_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y
 68. Vivas, P. (s.f.). La curatela.

Recuperado en <https://studylib.es/doc/4848942/la-curatela---poder-judicial>

69. Zabala, V. (2019). *ESSALUD simplifica devolución de subsidios*. Lima: Cámara del Comercio de Lima. Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:V8fAXDZc1mcJ:https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r895_3/informe%2520legal.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

PERIODICO ONLINE

70. Puntriano, C. (2019). OIT y la protección de la maternidad. *El peruano*. Recuperad de <https://elperuano.pe/noticia-oit-y-proteccion-de-maternidad-86683.aspx>