

La paternidad y lo laboral



**Cesar
Puntriano
Rosas**



Abogado
laboralista

Estuve leyendo un artículo en LinkedIn sobre la nueva paternidad, a propósito del reciente día del padre. En dicho texto, redactado por Alex Ureña, un experto en gestión del cambio, sostenía que, a diferencia del padre "proveedor, protector, autoritario y mayormente ausente", la visión actual del padre apunta a una activa búsqueda por conectar, generar equilibrio y sintonizar afectivamente con la familia, compartiendo tareas en el hogar. Sin embargo, añade el experto, dicha evolución colisiona con la "visión del trabajador ideal", por la cual las empresas consideran que para ser el mejor trabajador se debe laborar de manera incansable. Indica, además, que muchas empresas buscan mejorar sus políticas internas, lo cual es rescatable. El teletrabajo, regulado en el país desde el 2013, y mejorado a través de la normativa sobre trabajo

remoto con ocasión de la emergencia sanitaria, es una herramienta vital para conciliar entre el tiempo dedicado al trabajo y a los asuntos personales, facilitando el ejercicio de esta nueva paternidad. El teletrabajo, ejecutado de manera adecuada permite alcanzar dicho objeto. Y parte de este manejo adecuado supone el respeto a la desconexión digital del teletrabajador, reconocido como derecho en el país por el DU 127-2020 y el DS 004-2021-TR. También implica que las empresas reestructuren su sistema de compensaciones y se mida al teletrabajador por resultados, más que por el tiempo de conexión, en la medida que sea posible. Entonces, el teletrabajo es un instrumento esencial para conciliar lo laboral con lo personal, respondiendo a esta obligación del empleador recogida por la Ley 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre varón y mujer y por el reglamento de la Ley de salud mental (D.S 007-2020-SA). Pero sobretodo es fundamental que las empresas modifiquen su visión de que el mejor trabajador es quien labora de manera incansable por quien resulta ser más productivo. En

forma complementaria a lo señalado, no perdamos de vista que el año 2019 se mejoraron los alcances de la licencia por paternidad. La licencia fue ampliada de 4 días hábiles a 10 días calendarios consecutivos. Asimismo, se contemplaron una serie de situaciones especiales: (i) 20 días consecutivos de licencia por nacimientos prematuros y partos múltiples, (ii) 30 días consecutivos de licencia por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, (iii) 30 días consecutivos de licencia por complicaciones graves en la salud de la madre, (iii) goce de la licencia por maternidad remunerada por el empleador si la madre muere durante el parto o mientras goza de la mencionada licencia. Adicionalmente, se recoge el derecho del padre trabajador a que su descanso vacacional pendiente de goce inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad. La nueva paternidad exige un cambio de mentalidad de los empleadores, los trabajadores, así como la emisión de políticas públicas por parte del Estado que hagan efectivo el ejercicio de este rol fundamental para la sociedad.