



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Unidad de Posgrado

Regulación laboral peruana para la valorización del trabajo doméstico (de cuidados) no remunerado

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con
mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

AUTOR

Cinthia Grace BAQUERIZO ROJAS

ASESOR

Dr. Omar TOLEDO TORIBIO

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

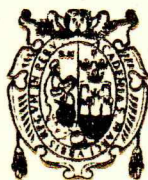
Referencia bibliográfica

Baquerizo, C. (2025). *Regulación laboral peruana para la valorización del trabajo doméstico (de cuidados) no remunerado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Cinthia Grace Baquerizo Rojas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41693884
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-9463-1775
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Omar Toledo Toribio
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	079369344
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3345-2479
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Leopoldo Félix Gamarra Vílchez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06253563
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Augusto Medina Otazú
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25634206
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Juan José Martínez Ortiz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09392230
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Miguel Angel Julca Babarzy
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	25424570
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.1.2.6. Derecho Laboral
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos Latitud: -12.05819215 Longitud: -77.0189181894387
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Obligatorio. Ejemplo: Abril 2023 – Febrero 2025
URL de disciplinas OCDE	Derecho / Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Unidad de Post Grado

ACTA DE EXAMEN DE GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO

En la ciudad de Lima, a los diez días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco, siendo las diecinueve horas, bajo la Presidencia del Dr. Leopoldo Félix Gamarra Vílchez y con la asistencia de los Profesores: Mg. Juan José Martínez Ortiz, Dr. Omar Toledo Toribio, Mg. Augusto Medina Otazú, Mg. Miguel Angel Julca Babarzy y la postulante al Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bachiller doña **Cinthia Grace BAQUERIZO ROJAS**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis titulada: **“REGULACIÓN LABORAL PERUANA PARA LA VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO (DE CUIDADOS) NO REMUNERADO”**.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación:

Aprobado con calificación de Muy Bueno con la nota de diecisiete (17)

A continuación, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Derecho y Ciencia Política se le otorgue el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a la Bachiller doña Cinthia Grace BAQUERIZO ROJAS.

Se extiende la presente acta en dos originales y siendo las veinte horas con diez minutos, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Dr. Leopoldo Félix GAMARRA VÍLCHEZ

Presidente – Jurado Informante

Profesor Principal

Mg. Juan José MARTÍNEZ ORTIZ

Miembro

Profesor Auxiliar

Mg. Augusto MEDINA OTAZÚ

Jurado Informante

Profesor Contratado

Dr. Omar TOLEDO TORIBIO

Asesor

Profesor Invitado

Mg. Miguel Angel JULCA BABARZY

Miembro

Profesor Contratado



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Dr. Omar TOLEDO TORIBIO, en mi condición de asesor acreditado con Dictamen N° 154-UPG/FD-2023 de la tesis, cuyo título es: **“REGULACIÓN LABORAL PERUANA PARA LA VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO (DE CUIDADOS) NO REMUNERADO”** de doña Cinthia Grace BAQUERIZO ROJAS, para optar el grado académico de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 18% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Lima, 30 de abril de 2026

Firma del Asesor

Nombres y Apellidos del asesor: Dr. Omar TOLEDO TORIBIO

DNI: 07936934

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

DEDICATORIA

A mi madre Cecilia y hermana mayor Magaly, en quienes he pensado mientras escribía este trabajo, por todo el tiempo invertido en los cuidados familiares y por la forma en que pese a todo siempre han buscado realizarse.

A mi padre quien pese al machismo de su época siempre se puso el mandil para hacer el trabajo doméstico en las horas en que no estaba en su empleo.

A las feministas quienes buscan la igualdad y la libertad.

Agradecimiento:

*A mi compañero de aventuras vitales
y discusiones vanas.*

*A Gabriela Adrianzén y Ana Hilario
por la gentileza de compartir
bibliografía para la presente investigación.*

INDICE

PORTADA

DEDICATORIA

INDICE

LISTA DE CUADROS

LISTA DE FIGURAS

RESUMEN CON PALABRAS CLAVES

RESUMEN TRADUCIDO AL IDIOMA INGLÉS

INTRODUCCIÓN.....1

ASPECTOS METODOLOGICOS.....3

i. Situación problemática.....3

ii. Formulación del problema.....5

iii. Formulación de las hipótesis.....5

3.1 Hipótesis general..... 5

3.2 Hipótesis específicas.....5

iv. Objetivos.....6

4.1 Objetivo general.....6

4.2 Objetivos específicos.....6

v. Metodología aplicada.....6

CAPÍTULO I: CAPITULO INTRODUCTORIO.....8

1.1 LOS CUIDADOS.....8

1.1.1 Aproximación a la definición de los cuidados.....8

1.1.2 Actores de la provisión de los cuidados.....14

1.1.3 El Estado de bienestar y la organización de los cuidados. Algunos
apuntes. 20

1.2 TRABAJO DE CUIDADOS EN EL HOGAR O EN TORNO A ESTE, NO REMUNERADO.	24
1.2.1 Aproximación al trabajo doméstico no remunerado.....	25
1.2.2 Surgimiento de la controversia en torno al trabajo doméstico y de cuidados.....	29
1.2.3 Precisión sobre el término de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.....	33
1.2.4 Características esenciales del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.....	35
1.3 INSTRUMENTOS PARA LA VISIBILIZACIÓN Y VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS.....	40
1.3.1 Medición económica del trabajo de cuidados y doméstico.....	40
1.3.2. Instrumentos internacionales que impactan en el reconocimiento del trabajo de cuidados.....	42
1.3.3 Avances en Perú en la implementación de herramientas para la valorización del trabajo de cuidados.....	52
1.3.4 Apuntes sobre las formas de valorización del trabajo de cuidados no remunerado en relación con el Derecho Laboral	54
 CAPITULO II: AVANCES DESDE EL DERECHO LABORAL EN EL TRATAMIENTO TEÓRICO Y LEGAL DEL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO.....	 57
2.1 LA REGULACIÓN LABORAL IMPACTA EN EL TDNR.....	58
2.1.1 Dimensiones de medidas de tiempo, dinero y servicios.....	58
2.1.2 Propuesta de la OIT para el trabajo de cuidados.....	60
2.1.3 Medidas o acciones concretas que contienen las recomendaciones de la OIT (3R).....	62

2.1.4 Las 3R y la dimensión de las medidas concretas como parámetros para identificar el contenido de la regulación laboral.....	63
--	----

2.2 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT CON IMPACTO EN EL TDNR.....	72
---	----

2.2.1 El Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191.....	73
---	----

2.2.2 El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165.....	77
---	----

2.3 ALGUNAS REGULACIONES LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO QUE VALORIZAN EL TRABAJO DE CUIDADOS.....	85
--	----

2.3.1 Reconocimiento constitucional al trabajo de cuidados no remunerado en América Latina.....	86
---	----

2.3.2 Derechos para trabajadores - cuidadores en Constituciones.....	88
--	----

2.3.3 Algunas prácticas de aplicación de las 3R en las legislaciones laborales.....	90
---	----

CAPÍTULO III. LA REGULACIÓN LABORAL DEL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO EN EL PERÚ.....	102
--	------------

3.1 APROXIMACIÓN SITUACIONAL SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO EN PERÚ.....	103
---	-----

3.1.1 La distribución del trabajo de cuidados en el Perú marcado por el status económico y étnico de las mujeres.....	103
---	-----

3.1.2 Las mujeres peruanas sumando su TR y su TDNR trabajan más que los varones.....	103
--	-----

3.2 EXAMEN DE LAS PRINCIPALES NORMAS LABORALES PERUANAS QUE IMPACTAN EN EL TRATAMIENTO DEL TDNR.....	105
--	-----

3.2.1 Ratificación de Tratados con impacto en la valorización del TDNR.....	105
---	-----

3.2.2 Disposiciones constitucionales con impacto en el TDNR.....	107
3.2.3 Legislación laboral peruana con impacto en el TDNR.....	116
3.2.4 Jurisprudencia relacionada a las normas que abordan el trabajo de cuidados no remunerado según la memoria presentada por el Estado peruano a la OIT.....	140
3.3 PRESENCIA DE LAS 3R EN LA REGULACIÓN LABORAL PERUANA.....	142
CAPÍTULO IV. TOMA DE POSTURA.....	148
4.1 EL MARCO REGULATORIO LABORAL PERUANO NO ES ADECUADO PARA LA VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOMESTICO Y DE CUIDADOS NO REMUNERADO.....	148
4.1.1 Sobre el reconocimiento o visibilización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la regulación laboral peruana.....	148
4.1.2 La regulación laboral peruana mantiene una inequitativa distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.....	151
4.1.3 La legislación laboral peruana no promueve la reducción del trabajo doméstico de cuidados no remunerado dejando que la persona trabajadora lo solucione sola.....	155
4.1.4 La regulación laboral peruana no reconoce, no reduce y no redistribuye el TDNR, por lo que no es adecuada para la valorización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.....	156
4.2 HIPÓTESIS CONTRASTADAS.....	157
4.3 PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.....	158
4.4 CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS QUE APORTARÁ LA PROPUESTA.....	160
CONCLUSIONES.....	162
RECOMENDACIONES.....	164
REFERENCIAS.....	166

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Recomendación política de reconocimiento del TDNR.

Cuadro 2: Parámetros para analizar la regulación.

Cuadro 3: Medidas presentes en Convenio 183 y Recomendación 191.

Cuadro 4: Medidas presentes en Convenio 156 y Recomendación 165.

Cuadro 5: La primera R en la legislación laboral peruana.

Cuadro 6: Identificación de parámetros 3R y medidas concretas en la legislación laboral peruana.

Cuadro 7: Medidas como derechos y medidas que se fomentan.

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1: Trabajo doméstico y de cuidados y TDNR.

Figura 2: Reducción del TDNR.

Figura 3: Redistribución del TDNR.

RESUMEN

El trabajo doméstico y de cuidados es una actividad fundamental en la sociedad, pero continúa siendo infravalorado en las legislaciones, conforme se constata en importantes foros internacionales en los que se adoptan compromisos para cambiar dicha situación.

La tesis desarrolla el análisis de la regulación laboral peruana, a nivel constitucional y legislativo, a efecto de identificar las recomendaciones políticas de las 3R que propone la OIT y otros organismos internacionales para valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Ello permitió a la tesis determinar si la regulación laboral tiene impacto en el reconocimiento, reducción y redistribución el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

A efecto de realizar el análisis de la regulación laboral peruana, la tesis utiliza como parámetro las tres recomendaciones políticas referidas a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Además, para el análisis, la tesis utiliza el examen de importantes prácticas legislativas en el derecho comparado.

Los resultados de la tesis contribuyen al estudio de la regulación laboral peruana y su impacto en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y sirven de sustento a las iniciativas de cambios legislativos para valorar el TDNR, de manera particular en el ámbito laboral, y a las acciones de defensa que lleva adelante la clase trabajadora respecto de su derecho a conciliar la vida laboral y familiar.

Palabras claves: Trabajo de cuidados/ Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado/ Conciliación laboral y familiar/ medidas laborales para los cuidados.

THESIS ABSTRACT

Care and domestic work are fundamental activities in society, but they continue to be undervalued in legislation, as has been noted in important international forums where commitments are made to change this situation.

The thesis develops an analysis of Peruvian labor regulations, at the constitutional and legislative level, in order to identify the political recommendations of the 3Rs proposed by the ILO and other international organizations to value unpaid care and domestic work. This allowed the thesis to determine whether labor regulation has an impact on the recognition, reduction and redistribution of unpaid care and domestic work.

In order to carry out the analysis of Peruvian labour regulations, the thesis uses as a parameter the three political recommendations referring to recognising, reducing and redistributing unpaid care and domestic work. In addition, for the analysis, the thesis uses the examination of important legislative practices in comparative law.

The results of the thesis contribute to the study of Peruvian labor regulations and their impact on unpaid domestic and care work, and serve as support for initiatives for legislative changes to value TDNR, particularly in the workplace, and for the defense actions carried out by the working class regarding their right to reconcile work and family life.

Keywords: Care work/ Unpaid care and domestic work/ Work-life balance/ Labour measures for care.

INTRODUCCIÓN

Los cuidados están presentes en nuestra vida diaria, y somos objeto o proveedores de ellos, en mayor o menor intensidad, durante el transcurso de nuestras vidas. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, el trabajo de cuidados realizado en el hogar o en torno a este, es fundamental para la sustentación de la vida, y es afrontando principalmente por las mujeres sin mayor apoyo de los hombres del hogar, del Estado y del empleador (en el caso sean mujeres trabajadoras).

Hay consenso en la academia que estudia el trabajo de cuidados y para la OIT, que este trabajo se encuentra infravalorado y que dicha situación es un impedimento para llegar a concretar el trabajo decente y la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres, metas a las que aspira Perú. De ahí su importancia a que se le regule adecuadamente y eso implica también a la regulación laboral.

De ello resulta necesario plantearse si la regulación laboral en el Perú es adecuada para la valorización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. A efecto de cumplir con el objeto de la investigación, se formuló un parámetro a partir de las recomendaciones políticas de la OIT y otros organismos internacionales conocidas como las 3R.

De esta manera, en la presente investigación se ha examinado la regulación laboral peruana y su impacto en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, concretamente si la legislación laboral peruana lo reconoce, redistribuye y reduce.

Para tal efecto, en el primer capítulo de la tesis se desarrolla una aproximación a las definiciones de los cuidados y al trabajo de cuidados, resaltando que los cuidados son un bien social y que su dación es una responsabilidad social y no solo de las familias y dentro de estas solo de mujeres.

En el segundo capítulo se desarrolla las 3R y las dimensiones de tiempo, dinero y servicios que son objeto de la regulación laboral, además se realiza un examen de los 2 principales Convenios de la OIT que impactan en la regulación del TDNR, así como de importantes prácticas legislativas en el derecho laboral comparado.

El tercer capítulo contiene el examen de diversos dispositivos que contiene la regulación laboral peruana, se identifica en cada uno de ellos las dimensiones que son objeto de regulación y las recomendaciones de las 3R.

En el último capítulo se desarrolla el análisis de la regulación laboral peruana, si cumple o no con las recomendaciones 3R, y si es adecuada o no para la valorización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Los resultados de la investigación tienen relevancia dado que es un estudio novedoso, en el que se ha situado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el centro del análisis de la legislación laboral, lo que permitirá conocer a la legislación laboral desde un ángulo aún no desarrollado a profundidad, y qué cambios son necesarios para lograr valorizar el TDNR desde la legislación laboral.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

I. Situación problemática.

En los hogares se realizan actividades como la preparación de las comidas, trapeada y barrida de los ambientes de la casa, composturas de vestuarios, atención emocional a los pequeños y a los adolescentes así como llevarlos y recogerlos de la escuela, dación de medicinas cuando alguien se enferma, administración del hogar, etc., dichas actividades son conocidas en el habla común como trabajo doméstico, y en el ámbito académico como trabajo de cuidados, trabajo que se realiza en los hogares para garantizar la crianza y la reproducción social. Este trabajo ha sido históricamente invisibilizado y subvalorado.

El trabajo doméstico es realizado en su mayoría por mujeres, puede ser realizado de forma remunerada como lo hacen las trabajadoras del hogar; o no remunerada como lo hacen, por ejemplo, mujeres trabajadoras que al terminar su jornada laboral regresan a sus hogares para realizar su otro trabajo asignado socialmente: el trabajo de cuidados; o las que no pueden ingresar al mercado laboral o no pueden regresar a sus puestos de trabajo por tener que cumplir con los cuidados en casa. Así, el trabajo doméstico y de cuidados se caracteriza por una desigual distribución entre los sexos, con una colosal sobrerrepresentación de las mujeres.

El trabajo doméstico y de cuidados ha venido siendo estudiado fértilmente en el mundo, principalmente desde el enfoque de igualdad de la mujer, estudios en los cuales se ha concluido que la inequitativa distribución de dicho trabajo en el hogar, y la insuficiente participación del Estado en su papel de regulador y proveedor de servicios, tiene un severo impacto en la vida laboral y económica de las mujeres. A nivel de la OIT también se ha abordado el estudio del trabajo de cuidados, concluyendo que su valorización es necesaria para la concreción del trabajo decente. En base a dicho estudios, y al avance que ha tenido el tema en la agenda internacional, hoy existen compromisos

gubernamentales por valorar el trabajo doméstico de cuidados, tanto el remunerado como el no remunerado. Asimismo, hoy se ha consolidado la postura de considerar a los cuidados como un bien social (derecho humano) y por ende se hace necesario la valorización del trabajo que lo produce.

En ese contexto de avance en el debate académico y gubernamental, en Perú se tiene desafíos importantes para reconocer el aporte del trabajo doméstico al desarrollo de la sociedad, y en específico para reconocer la importancia y valor del trabajo doméstico no remunerado. Si bien en el país se inició hace unos años la medición del trabajo doméstico de cuidados no remunerado que permite su valorización económica, a nivel del ordenamiento jurídico peruano se ha dado pocos pasos para su valorización.

Así teniendo presente las investigaciones hechas referidas a la invisibilización y a la infravaloración del trabajo doméstico y de cuidados, y a las propuestas para revertir dicha situación, lo que se busca en la presente investigación es analizar en cuánto aporta el derecho laboral peruano para el reconocimiento y valorización del trabajo doméstico y de cuidados, cuáles son las limitaciones que presenta y qué cambios son necesarios a fin de cumplir con la valorización de dicho tipo de trabajo.

Para afirmar qué tanto aporta el Derecho Laboral, se examinará el estado de la regulación laboral sobre el trabajo doméstico y de cuidados en su versión no remunerada, a fin de determinar si es adecuada para la valorización social del trabajo. Dicho estudio es necesario, dado que en Perú solo contamos con estudios parciales de diferentes normas relacionadas al trabajo de cuidados, por ejemplo, sobre las políticas de tiempo (licencias) del que gozan las y los trabajadores, en los que concluyen que dicha regulación no tiene enfoque de género; mas no existe un estudio que comprenda un análisis de la regulación laboral y la valorización social del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

En consecuencia, el problema central que se aborda en esta tesis es: ¿El Derecho Laboral peruano comprende un marco jurídico adecuado para la

valorización del trabajo doméstico de cuidados no remunerado?, teniendo como problema secundario: ¿Cuáles son las principales limitaciones del marco regulatorio laboral peruano para garantizar la valoración del trabajo doméstico no remunerado?

ii. Formulación del problema

2.1 Problema general:

¿El Derecho Laboral peruano comprende un marco jurídico adecuado para la valorización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado?

El derecho laboral peruano no comprende un marco jurídico adecuado para la valorización del trabajo doméstico y de cuidados, dado que mantiene la invisibilización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mantiene la inequitativa distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el hogar, y no promueve la reducción del trabajo doméstico dejando a que la persona trabajadora lo solucione solo.

2.2 Problema específico:

¿Cuáles son las principales limitaciones del marco regulatorio laboral peruano para garantizar el reconocimiento, redistribución y reducción del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado?

iii. Hipótesis.

3.1. Hipótesis general.

El marco regulatorio laboral peruano no es adecuado para la valorización del trabajo doméstico de cuidados no remunerado.

3.2. Hipótesis específicas

Entre las principales limitaciones del marco regulatorio laboral peruano para garantizar la valoración del trabajo doméstico no remunerado, se tiene:

Hipótesis específica 1

La regulación laboral peruana mantiene la invisibilización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Hipótesis específica 2

La legislación laboral peruana mantiene la inequitativa distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Hipótesis específica 3

La legislación laboral peruana no promueve la reducción del trabajo doméstico de cuidados dejando a que el trabajador lo solucione solo

iv. Objetivos**4.1. Objetivo General:**

Determinar si la legislación laboral peruana aporta a la valorización del trabajo doméstico no remunerado.

4.2. Objetivos Específicos:

Establecer las principales limitaciones del marco regulatorio laboral peruano para garantizar la valoración del trabajo doméstico no remunerado.

v. Metodología aplicada.**5.1 Naturaleza de la investigación.**

La presente investigación ha sido de tipo jurídica normativa.

5.2 Métodos:

La presente investigación se desarrolló en base a un estudio descriptivo-analítico, en la medida que se describió y analizó las normas que regulan el objeto de estudio.

5.3 Técnica de investigación: Recopilación de datos bibliográficos relacionados a las instituciones jurídicas objeto de análisis.

CAPÍTULO I: CAPÍTULO INTRODUCTORIO

El marco teórico introductorio desarrollado para el presente trabajo de investigación incoa con una aproximación a la definición de los cuidados, para luego adentrarse a la definición del trabajo doméstico y de cuidados, apoyándose para ello en breves recuentos sobre la evolución histórica de estos conceptos. Asimismo, se describirá los diferentes instrumentos legales e institucionales que abordan este tipo de trabajo, con el propósito de comprender el porqué es necesario que desde el derecho laboral se aborde adecuadamente dicho trabajo.

1.1 LOS CUIDADOS

1.1.1 Aproximación a la definición de los cuidados.

Para introducirse a las definiciones que se han elaborado desde la sociología y la política social sobre los cuidados, se parte de una definición actual de los mismos para ir asomándose a la evolución del debate respecto a los cuidados. Sobre esta ruta de abordaje es preciso tener presente lo señalado por Carrasco, Borderías y Torns respecto a que la organización social del trabajo

de cuidados es obra de un extenso curso histórico que se inició con el capitalismo liberal, y que por ello la perspectiva histórica es fundamental en el análisis del trabajo de cuidados. Agregan que, a veces los debates teóricos se dan desde visiones limitadas al presente que terminan ignorando los aportes conceptuales que se han dado en estudios de décadas anteriores¹.

Teniendo presente esa perspectiva, se establece un acercamiento a los cuidados respondiendo a las preguntas: ¿qué actividades están comprendidas como tales?, ¿qué generan?, ¿quiénes los brindan?, ¿dónde?, ¿quiénes los necesitan?, etc., interrogantes que han sido respondidas en la literatura especializada.

Los cuidados abarcan diversas actividades que se realizan en torno del cuidado de quienes conforman el hogar y de éste. Amaia Pérez y Silvia Piris identifican como cuidados a las actividades orientadas al mantenimiento del cuerpo en sí mismo como son las actividades diarias de la vida como consumir los alimentos y bebidas (alimentarse), vestirse, ducharse, actividades que ponen las precondiciones del cuidado directo como proveer de alimentos, cocinar, limpiar, actividades de coordinación y planificación de todo lo anterior. Dichas autoras resaltan que estas actividades tienen una doble faceta, una de corte material o biofísico, y otra de corte inmaterial y afectivo².

Existe en la academia otra posición que incluye como actividades de cuidados los relacionados a la educación y salud brindado por técnicos o profesionales en los establecimientos públicos o privados³, sin embargo, en el presente trabajo de investigación las actividades de cuidados están restringidas a las que se realizan en o entorno a los hogares y sus integrantes.

¹ Cristina Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*, (Los Libros de la Catarata, 2011), 15.

² Amaia Pérez Orozco y Silvia Piris Lekuona, “Capítulo I. Cuidados. Concepto y Contextualización”, en *Documento de Bases por los Cuidados*, coord^a. Ana Marrades Puig et al., (Instituto de las Mujeres, 2023), 22 y 23. A las actividades ya señaladas se agregan para ejemplificar las siguientes: barrer, colgar y descolgar la ropa para su secado, lavar y secar los utensilios de cocina, etc.

³ La posición que incluye los servicios de salud y de educación se pueden encontrar en ONU Mujeres y CEPAL. *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. BRIEF v 1.1. 19.08.2020.*

Respecto a qué generan los cuidados, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) apunta que los cuidados generan el bienestar necesario para cada persona, para la sociedad, así como de la fuerza de trabajo: «La esencia misma de contar con [...] trabajadores productivos se basa en la prestación de cuidados»⁴.

Respecto al lugar o ámbito donde se realizan los cuidados, hay que tener presente que estos pueden desarrollarse en un ámbito público y en el privado (hogar). Por ejemplo, respecto al cuidado infantil y el ámbito o lugar donde se presta el cuidado, Shahra Razavi nos comenta que el cuidado puede adaptarse a las necesidades individuales (una niñera o una guardería familiar) o ser más colectiva, como una guardería municipal o a través de servicios privados que se ofrecen en el mercado⁵.

Según las actividades comprendidas, los cuidados pueden ser clasificados en cuidados directos e indirectos. Sobre esta clasificación debe tenerse presente que para un sector de la academia especializada se empezó a construir la definición de cuidados a partir de su diferenciación con las labores domésticas (excluyéndolos así del concepto de los cuidados), en dicho proceso se ha identificado a los primeros como cuidados directos y a los segundos como cuidados indirectos o condición para el cuidado. Más adelante se desarrollará esta clasificación.

Ahora bien, en cuanto a los primeros, los cuidados directos, Razavi señala que abarcan los cuidados físicos y emocionales, mientras que los segundos son condiciones previas para el cuidado personal, tales como hacer la compra y preparar las comidas, limpiar y lavar las vestimentas, las sábanas y los platos, etc.⁶. En ese mismo sentido, Carrasco, Borderías y Torns señalan que los cuidados directos comprenden las actividades directamente realizadas con

⁴ Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, (2019), 6. En el mismo sentido —como ha señalado Silvia Federici respecto a la reproducción de la fuerza de trabajo— véase: *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo* (Traficantes de sueños, 2018).

⁵ Shahra Razavi, «*The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*», UNRISD Working Paper 3, Programme Gender and Development, 2007, 20.

⁶ Razavi, «*The Political and Social Economy of Care in a Development Context...*», 6-7.

las personas a quienes se dirigen los cuidados (ejemplo: dar el biberón o papilla a una guagua, atender a una persona delicada de salud haciéndole tomar el medicamento, hablar y escuchar a un niño o niña, interactuar con una adolescente para que cumplan con sus deberes, etc.); y que los cuidados indirectos comprenden actividades que más tradicionalmente se conocían como actividades domésticas (ejemplo: tener el piso de la casa barrido y trapeada, tener la ropa lavada y planchada, preparar las comidas, etc.)⁷. Así, según lo señalado por las autoras citadas, los cuidados directos están referidos a los cuidados que se dan dentro de una relación directa con la persona que los necesita, o serán indirectos si están relacionados a las labores domésticas.

Respecto a la relación entre ambos tipos de cuidados, Razavi refiere que los límites entre los cuidados directos e indirectos son arbitrarios, sobre todo porque las personas que necesitan cuidados intensivos a menudo son incapaces de realizar las labores domésticas por sí mismas⁸. En ese mismo sentido la OIT señala, que estas dos clases de acciones de cuidados (directo e indirecto) no pueden desvincularse y «...suelen superponerse en la práctica, tanto en los hogares como en las instituciones [en las que se brindan]»⁹.

En el mismo sentido, cierto sector de la academia y del movimiento de mujeres trabajadoras resaltan que la clasificación y división entre cuidados directos e indirectos cobra mayor importancia en países donde se cuenta con oferta pública y privada para adquirir cuidados domésticos (cuidados indirectos), así la carga de las mujeres en cuidados se limita esencialmente a los cuidados directos; no obstante, en países como el Perú y otros que conforman el llamado sur global, en los que no existen servicios o muchas posibilidades financieras para contratar a una trabajadora doméstica, las mujeres terminan siendo sobrecargadas con ambos tipos de cuidados en el hogar. Valeria Esquivel a la diferenciación tajante entre estos dos tipos de cuidados, la denominó “sesgo primermundista”¹⁰.

⁷ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 71.

⁸ Razavi, «The Political and Social Economy of Care...», 6.

⁹ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado...*, 6.

¹⁰ Valeria Esquivel, *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados*

Otro aspecto que permite una aproximación a la definición de los cuidados es el referente a quiénes los necesitan. La posición predominante en la literatura especializada sustenta que los seres humanos son sujetos necesitados de cuidados en mayor o menor intensidad según las etapas o circunstancias de la vida. Dentro de esta definición se resalta que los sujetos o colectivos que merecen más atención de cuidados son las y los niños, adultos mayores y personas con discapacidad¹¹.

Hasta aquí, se ha hecho referencia a los aspectos más tangibles de los cuidados que permiten identificarlos en un lugar y medirlos en el tiempo con cierta concreción, pero existen otros aspectos de los cuidados que son intangibles y por ende difíciles de medir.

Entre las actividades de cuidados directos difíciles de medir, Carrasco, Borderías y Torns han señalado a la vigilancia, dado que cuidar no significa solo realizar un listado de actividades, de movimientos, significa una situación mental de estar alerta, atenta, disponible, vigilante, etc.; un ejemplo que nos presentan las autoras es la “vigilancia nocturna a una criatura”¹².

Los cuidados indirectos también se pueden presentar de forma abstracta y con dificultades de medición como son los relacionados a la gestión y ordenamiento de los quehaceres hogareños (*management* familiar), que incluyen intensas dosis de tensión, y a las tareas de mediación, con potentes dosis emocionales¹³. En esa línea, Amaia Pérez identifica este tipo de cuidados difíciles de medir como aquellos vinculados con la planificación, supervisión y organización mental, además de la disponibilidad de tiempo y

en el centro de la agenda, (PNUD, 2011), 14.

¹¹ El aspecto sobre quiénes necesitan cuidados es sumamente relevante tanto para establecer derechos como para la elaboración de políticas y servicios de cuidados. Por ejemplo, respecto al cuidado infantil, las investigadoras Natalia Gherardi, Victoria Gallo y Lucía Martelotte manifiestan que un periodo demandante de cuidados es la infancia, especialmente los primeros años, y que la forma en que se organicen las políticas de cuidado para dicho periodo afectará las posibilidades de las familias para ofrecer cuidados a todos las niñas y niños, así como a éstos en el ejercicio de sus derechos. En: Natalia Gherardi, et al., *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*, (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2020), 23.

¹² Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 65.

¹³ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 71-72.

atención constante¹⁴.

Otro aspecto que debe tenerse presente cuando se habla de cuidados es su simultaneidad, y es que muchas de estas actividades de cuidados están siendo realizadas por mujeres que tienen un empleo, lo cual convierte al cuidado en una actividad paralela en la que la previsión, la organización y la atención constante están presentes incluso en los detalles más cotidianos¹⁵. Se está ante mujeres con dos trabajos simultáneos: el de cuidados y su empleo; a lo que desde la sociología feminista se ha denominado como “doble presencia”. Esta categoría evidencia la actividad de planificación del trabajo de cuidados mientras se realiza labores remuneradas (empleo).

Así se tiene que el vocablo de *doppia presenza* destaca la simultaneidad de los cuidados con la realización del empleo en el mercado laboral, y con ello se destaca los aspectos intangibles de los cuidados; a diferencia de los términos de “*second shift*” (segundo turno) y el “*dual burden*” (doble carga) que corresponden más a la secuencialidad y cantidad de trabajo¹⁶.

Un último aspecto, para terminar con esta aproximación a la comprensión de los cuidados, es el referido a identificar quiénes proveen cuidados. Al respecto se tiene que pueden ser brindados por la familia, el Estado, el empleador, la comunidad o por terceros en el mercado, éstos últimos a través de la contratación, en la mayoría de casos, de una trabajadora o de servicios fuera del hogar, este aspecto se desarrollará en el próximo subcapítulo.

Habiéndose señalado una serie de aspectos para una aproximación a la definición de cuidados, es importante destacar que el debate sobre la definición de los cuidados aún se encuentra abierto, y es que pese a ser una actividad que nace con la humanidad, recién tiene algunas décadas como objeto de estudio que brotó cerca al final del siglo pasado fundamentalmente

¹⁴ Amaia Pérez, “Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados” en *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*, ed. por Cristina Carrasco (La Oveja Roja, Colección Viento Sur, 2014), 62.

¹⁵ María Teresa Martín Palomo, “Dibujar los Contornos del Trabajo de cuidado”, en *Miradas latinoamericanas a los cuidados*, ed. por Karina Batthyány (CLACSO, Siglo XXI, 2020), 249.

¹⁶ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 34.

a causa de las tensiones sociales derivadas de las nuevas funciones que adquirieron las mujeres en el mercado de trabajo¹⁷.

Además, se debe tener presente que el cuidado o los cuidados, conforme se señala en la literatura feminista, es un concepto que sigue en construcción y cuenta con diversas definiciones. En esa línea, Valeria Esquivel lo concibe de manera amplia, aludiendo a su carácter relación interpersonal, a su dimensión productiva y económica (trabajo y costo), como práctica social y recurso político, base de la producción mercantil, fuente de tensiones, pero también de ética, derecho y responsabilidad¹⁸.

Finalmente, en esta aproximación a los cuidados, no se debe perder de vista lo que señala Karina Batthyány respecto a que el término “cuidados” se introdujo precisamente para visibilizar el trabajo reproductivo, incorporando en él las dimensiones emocionales y relacionales que lo caracterizan¹⁹.

Gracias a estos estudios sobre los cuidados, iniciado por los estudios feministas, es que a nivel mundial se viene visibilizando el trabajo de las mujeres y se viene valorando su rol en la reproducción social.

1.1.2 Actores de la provisión de los cuidados

Para una mayor aproximación al conocimiento de los cuidados, se debe tener presente que los mismos pueden ser proveídos por diferentes entes, a los cuales se les denomina en la presente investigación como actores.

¹⁷ Karina Batthyány, ed., introducción a *Miradas Latinoamericanas a los cuidados* (CLACSO, Siglo XXI, 2020), 11.

¹⁸ Valeria Esquivel, ed., “Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la ‘Organización Social del Cuidado’ en América Latina”, en *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (ONU Mujeres, 2012), 141.

¹⁹ Batthyány, introducción a *Miradas Latinoamericanas a los cuidados*, ed. por Karina Batthyány, (CLACSO, Siglo XXI, 2020), 41.

Razavi agrupó a los actores que prestan cuidados como parte de un diamante del cuidado “*care diamond*”²⁰, e identificó a la familia o el hogar, los mercados, el sector público (Estado) y la comunidad. Posteriormente, otras autoras han incluido o han especificado como un actor más al empleador (ya sea empresa o Estado). Otras teóricas al ver los diversos papeles que asumen estas entidades las han calificado “eslabones” o “esferas” de la división del cuidado. También cabe resaltar que, algunas autoras clasifican a los actores del cuidado según su papel de financistas de los cuidados

A efectos de la presente investigación, se procede a detallar algunas de las formas actuales en que estos actores proveen de servicios de cuidados.

1.1.2.1 El Estado. En la actualidad, de manera generalizada, los países tienen Estados que cuentan con sistemas o programas institucionalizados para el cuidado de diferentes colectivos, como pueden ser los adultos mayores o las y los niños. Estos sistemas pueden estar basados en otorgar servicios o financiamiento directo para la contratación de los servicios.

Hay diversos tipos de servicios, como son los servicios de cuidados en casa de individuos en situación de dependencia (como existe en Chile, Uruguay, España, etc.), o servicios de cuidados fuera del domicilio como son las llamadas guarderías infantiles y casas de adulto mayor, entre otras²¹.

²⁰ Razavi, “The Political and Social Economy of Care...», 21.

²¹ Respecto a los servicios de cuidado a cargo del Estado, cabe destacar el caso español, país en el cual mediante la Ley 39/2006 se garantiza los cuidados de las personas en situación de dependencia por falta o pérdida de autonomía, ya sea a causa de la edad, enfermedad o discapacidad. Los cuidados que se garantizan son profesionales otorgados en el hogar o en un centro, por entidades públicas o privadas con o sin fines de lucro, o por un profesional autónomo; y de manera excepcional pueden ser cuidados no profesionales, otorgados por familiares o de su entorno. En este último caso, se reconocerá una prestación económica, y se incorporará a la Seguridad Social a los cuidadores no profesionales. Respecto a la prestación económica para cuidados en el ámbito familiar, cabe destacar lo señalado por Francisco Hernández, sobre que no se ha conseguido que esta modalidad sea excepcional (representa el 30.62% del total de servicios y prestaciones que establece la ley), y que el cuidador no profesional no es el titular de la prestación económica, lo es la persona dependiente, lo que ha generado conflictos judiciales entre cuidador y dependiente, por lo que propone que la ley debería modificar y establecer como beneficiario al cuidador. Véase Francisco Hernández, “La prestación económica por cuidados en el entorno familiar y ¿apoyo a los cuidadores familiares?”, *Noticias CIELO*, no. 8 (2020), CIELO Laboral, https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/09/hernandez_noticias_cielo_n8_2020.pdf.

Según se encuentra organizado el Estado, en algunos países estos servicios de cuidado o de financiación se ofrecen de forma universal a todos los ciudadanos²² y en otros pueden estar dirigidos solo a la población en estado de pobreza. Además, conforme lo señala Claudia Alvarado, la calidad de los servicios y la cobertura dependen, principalmente, de la solidez de los Estados de bienestar²³. Sobre este tema se regresará en el próximo acápite.

1.1.2.2 El mercado. Cuando se habla del mercado como proveedor de cuidados se puede identificar a las personas que se emplean y prestan servicios de cuidados en las residencias o en hogares, lo que en Perú se conoce como trabajadoras del hogar. Asimismo, se identifica a los servicios privados que se ofrecen fuera del hogar como son las guarderías privadas, por ejemplo.

Razavi, al referirse a este actor destaca que, en muchos países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, los puestos de trabajo para dar servicios de cuidados están ocupados en gran medida por las mujeres, además de tener un estatus y una remuneración bajos en comparación con otras formas de trabajo remunerado que implican niveles similares de cualificación y formación. Esta autora agrega, que las mujeres, sobre todo las de comunidades rurales, inmigrantes, minoritarias y marginadas, suelen ser contratadas para este tipo de trabajo, y los grupos étnicos y raciales desfavorecidos suelen estar sobrerrepresentados como cuidadores de primera línea²⁴.

1.1.2.3 La comunidad. Los cuidados también son prestados por iniciativas solidarias a nivel de la comunidad. Sobre este proveedor cabe destacar las observaciones de Razavi, quien teniendo presente la

²² El sistema de atención y de cuidados español cristalizado mediante la Ley 39/2006 es de carácter universal. Un análisis de dicho sistema universal lo encontramos en Carmen Moreno, "El Sistema para la autonomía y la atención para la dependencia en Andalucía", *Revista de Derecho y Ciencia Política - UNMSM* 1 (2012).

²³ Claudia Patricia Alvarado Bedoya, "El trabajo doméstico y del cuidado: informalidad y fronteras de laboralidad" (Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra, 2017), 35. <http://hdl.handle.net/10803/458125>.

²⁴ Razavi, «The Political and Social Economy of Care...», 13.

investigación de Andía-Perez y Beltrán Barco, plantea como ejemplo de cuidados en la comunidad la labor realizada por las mujeres de Villa el Salvador (Perú) en el programa del Vaso de Leche. En dicho programa, la municipalidad asume el financiamiento de los insumos básicos y de la leche, mientras que son las vecinas de la comunidad quienes aportan el trabajo voluntario necesario para ejecutarlo y distribuir la leche a los beneficiarios²⁵. Razavi subraya que, de esta manera, las mujeres subvencionan el presupuesto estatal, dado que, si no ofrecieran sus servicios de forma gratuita, el gobierno tendría que contratar personal para hacer el trabajo. Asimismo, la autora mencionada compara esta labor con la asistencia sanitaria que otras mujeres prestan a los miembros de sus hogares y de la comunidad, porque sin dicha labor gratuita, los enfermos acudirían a los establecimientos de salud públicos para recibir atención y, por lo tanto, aumentaría el gasto público²⁶.

1.1.2.4 Los empleadores. Otros actores claves en la provisión de los cuidados son los empleadores²⁷, éstos pueden participar en la provisión de los mismos y además generar condiciones laborales que coadyuven a la reducción de conflictividad entre responsabilidades familiares y laborales de sus empleados. Las investigadoras Natalia Gherardi, Victoria Gallo y Lucía Martelotte señalan que las empresas, en su calidad de empleadoras, pueden promover el cuidado desde tres grandes dimensiones: tiempo, dinero, y servicios e infraestructuras. Respecto al tiempo, refieren que los empleadores pueden incluir desde la extensión de las licencias e implementación de nuevas, hasta condiciones flexibles en la organización de la jornada y lugar de trabajo; sobre la dimensión de dinero para cuidar, sugieren que pueden entregar asignaciones y pagos a empleadas y empleados para cubrir los gastos que se generan en la adquisición de servicios de cuidados; y en la dimensión de servicios e infraestructura señalan que pueden proporcionar espacios de cuidado para la infancia dentro de la empresa y espacios para la lactancia²⁸.

²⁵ Razavi, «The Political and Social Economy of Care...», 32.

²⁶ Razavi, «The Political and Social Economy of Care...», 32.

²⁷ Sobre la importancia de los empleadores en los cuidados da cuenta la historia sindical de las trabajadoras fabriles en el siglo XX, tema que se aborda más adelante.

²⁸ Gherardi, et al., *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*,

A propósito de los cuidados a nivel de los empleadores-empresas, las investigadoras antes citadas, reseñan una serie de estudios realizados por instituciones internacionales financieras, consultoras y empresas que aplican medidas para el trabajo de cuidados de sus trabajadores, en los que se destaca los beneficios que reciben las empresas que implementan medidas para la conciliación de familia y trabajo. Entre estos beneficios están: aumento del crecimiento económico al admitir a más mujeres en cargos directivos; descenso de las tasas de ausentismo en el lugar de trabajo al abrir los locales de cuidados infantiles; descenso de rotación y sustitución, y aumentos en la retención de personal; aumento de la productividad (incremento del compromiso y la concentración en el empleo); mejora en términos de *benchmarking* y marca empleadora (empresas amigables con las familias) porque se fortalecen las relaciones empresariales con sus compradores y aumentan las oportunidades de crecimiento²⁹.

Ahora bien, el ámbito de participación del empleador en los cuidados dependerá primero del desarrollo del empleo en cada país, si hay altas tasas de empleo y formalidad, podrá avizorarse la posibilidad de un mayor impacto de la responsabilidad del empleador en los cuidados.

1.1.2.5 La familia. En este actor, por diversos factores, ha recaído y sigue recayendo la responsabilidad de los cuidados. Cuando existe posibilidad económica o se cuenta con servicios estatales, varias actividades de cuidados se externalizan, se transfieren al ámbito público, o se emplea el trabajo de otras personas, por lo general mujeres. Cuando no se tiene oportunidades o no se considera viable esas alternativas, las familias asumen directamente los cuidados, y dentro de éstas, un integrante asume el trabajo cuidado de manera no remunerada y, por lo general, «esa función recae sobre las mujeres

(Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2020) 17.

²⁹ Gherardi, et al., *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*, 47- 49.

o sobre la persona que menos oportunidades o ingresos reciba del mercado del trabajo»³⁰.

Respecto a este proveedor caber tener presente lo desarrollado por Razavi quien sintetiza una serie de posibles posiciones que pueden adoptar las mujeres y los hombres en relación al empleo y el trabajo de cuidados. Entre las posiciones se encuentran: el modelo de “hombre proveedor”, modelo que se ha ido erosionando en función a la admisión de las mujeres al mercado; modelo de “un asalariado y medio”, por el menor ingreso que reciben las mujeres, debido a realizar trabajo a tiempo parcial, por ejemplo; modelo de “doble sustentador” (los dos trabajan de forma remunerada en jornada completa), etc.³¹. En atención a lo señalado, cabe resaltar que los modos en que las familias se ordenan a la interna para realizar trabajo remunerado y trabajo de cuidados están sujetas a la respuesta de dónde se obtienen los ingresos de subsistencia y de dónde los cuidados; o quién genera ingresos y quién cuida; lo cual además se realiza en una sociedad con fuertes estereotipos de género e instituciones que reproducen desigualdades de género.

Finalmente, habiéndose señalado a todos los actores proveedores de cuidados, incluido al Estado, no se debe de perder de vista, conforme lo considera la OIT que el Estado debiese asumir la responsabilidad principal de delimitar las prestaciones y la calidad de los servicios, asumiendo roles como «prestador directo, entidad legal y fundamental de financiación y regulador del mercado»³².

³⁰ Alvarado Bedoya, “El trabajo doméstico y del cuidado...” 39.

³¹ Razavi, «The Political and Social Economy of Care...», 27.

³² OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado...*, 290.

1.1.3 El estado de bienestar y la organización de los cuidados. Algunos apuntes

Las medidas o respuestas institucionales que hoy se postulan y se construyen sobre los cuidados tienen sus antecedentes en las intervenciones, programas o servicios que los Estados de Bienestar idearon y prestaron para atender diferentes fines que directamente o indirectamente estaban relacionados con los cuidados. Por eso, para fines de la presente investigación, es necesario resaltar algunas prácticas de los cuidados durante los Estados de Bienestar, en específico los de Europa.

Las autoras Trudie Knijn y Monique Kremer plantean que todos los estados de bienestar han asumido la responsabilidad pública de los cuidados, aunque con diferentes modalidades; y que, durante el apogeo de los estados de bienestar, se hicieron muchos esfuerzos financieros para garantizar que las amas de casa permanecieran en casa para cuidar³³. Esto según las autoras, se conoce como “familia moderna”, y en este régimen de cuidados las mujeres dependen en gran medida de sus maridos³⁴.

Siguiendo a las mismas autoras, se tiene que el cuidado infantil tuvo diferentes tratamientos en los estados de bienestar europeos, encontrándose el Estado Danés y de Gran Bretaña en diferentes extremos³⁵. En Dinamarca, a partir de la década de los 60, el cuidado de los niños se considera una responsabilidad del sector público y no una responsabilidad privada de las mujeres, ello lleva al Estado a convertirse en el principal cuidador, a crear guarderías y a establecer licencias parentales; así la organización y la calidad de los cuidados se consideran responsabilidad del Estado y se definen como un derecho; las mujeres danesas están liberadas del deber (moral) de cuidar. Modelo diferente es el de Gran Bretaña, en el que el cuidado de los niños no

³³ Trudie Knijn y Monique Kremer, "Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship". *Social Politics* 4, n° 1 (1997) : 348, doi: 4. 10.1093/sp/4.3.328.

³⁴ Knijn y Kremer, "Gender and the Caring dimension of Welfare States ..." : 329.

³⁵ Un estudio comparativo de los cuidados en los Estados de bienestar de Gran Bretaña, Dinamarca y los Países Bajos en Knijn y Kremer, "Gender and the Caring dimension of Welfare States ...".

es responsabilidad del estado de bienestar, y que, al ser una cuestión de acuerdo privado entre los padres, el Estado no debe intervenir en el cuidado, salvo situaciones especiales. En el modelo de Gran Bretaña, el Estado no participa en la financiación y la organización del cuidado infantil, solo participa en su supervisión. En este modelo, el mercado se hace presente con las guarderías privadas, que presentaron un incremento en la década de los 70 en Gran Bretaña³⁶.

En relación con las distintas modalidades mediante las cuales los Estados de bienestar han afrontado la provisión de cuidados, resulta pertinente lo señalado por Razavi: los regímenes de provisión y regulación social no solo definen los mecanismos institucionales de acceso a prestaciones, sino que también configuran patrones normativos que inciden en la forma de valorar el cuidado. Aunque el objetivo declarado de muchas de estas disposiciones puede ser una preocupación genérica por el bienestar de las familias y de la niñez, las condiciones jurídicas y materiales en que se reconocen o restringen los beneficios revelan finalidades implícitas y producen consecuencias relevantes en términos de igualdad y de configuración de modelos familiares y de relaciones de género³⁷.

En este marco, Razavi distingue dos formas predominantes de intervención estatal frente al cuidado infantil: la transferencia monetaria a los cuidadores y la provisión de servicios públicos de cuidado. Si bien las prestaciones en dinero pueden constituir una alternativa fiscalmente menos onerosa para el Estado, generan desventajas desde la óptica de los derechos de igualdad y no discriminación. Dichas transferencias tienden a consolidar la división sexual del trabajo, pues refuerzan la idea de que las mujeres —en particular las madres— son las responsables naturales de la atención, liberando de responsabilidad a otros actores sociales e institucionales. Sumado a ello, el carácter reducido de dichas prestaciones y la ausencia de vínculos con

³⁶ Knijn y Kremer, "Gender and the Caring dimension of Welfare States ..." : 343-46.

³⁷ Razavi, «The Political and Social Economy of Care...», 2.

derechos laborales o de seguridad social limitan su capacidad de reconocimiento jurídico y de valorización del TDNR³⁸.

Sobre este punto, Elson advierte que las prestaciones en efectivo, cuando se insertan en contextos donde el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDNR) es socialmente atribuido a las mujeres, constituyen un obstáculo a su igualdad de oportunidades en el empleo. Ello porque tales medidas carecen de un verdadero potencial transformador, a diferencia de las políticas orientadas a reducir y redistribuir el TDNR entre los distintos actores: Estado, mercado, comunidad y familia³⁹. En una línea similar, Batthyány alerta que la compensación monetaria a quienes realizan el TDNR podría consolidar los roles de género en lugar de revertirlos⁴⁰.

En contraste, Razavi subraya que la literatura feminista valora más positivamente la provisión pública de servicios de cuidado que los pagos en efectivo, porque entre sus ventajas —desde el prisma de la igualdad— destacan la legitimación del trabajo de cuidados, la generación de empleos relativamente bien protegidos para las mujeres (al menos en comparación con el sector del mercado), la ampliación de opciones de inserción en el mercado de trabajo para las personas cuidadoras no remuneradas, y una mayor garantía de acceso y calidad de los cuidados para los sectores de menores ingresos. Por otro lado, Razavi señala que existe otra postura feminista crítica a la idea de que los servicios públicos son los más beneficiosos para los objetivos feministas, y aboga para se haga un mayor esfuerzo para que los hombres se ocupen de los cuidados, y también para que los empresarios permitan a los trabajadores ausentarse del trabajo para poder prestar

³⁸ Razavi, “The Political and Social Economy of Care...», 24. Batthyány también señala la misma preocupación, la entrega de compensación monetaria a las personas que realizan el TDNR podrían perpetuar dicho rol. Véase, Karina Batthyány, *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales*, (Serie Asuntos de Género CEPAL, 124, 2015), 17.

³⁹ Diane Elson, “Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap,” *New Labor Forum* 26, n.º 2 (2017): 55, <https://doi.org/10.1177/1095796017700135>

⁴⁰ Karina Batthyány, *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales*, (Serie Asuntos de Género CEPAL, 124, 2015), 17.

cuidados⁴¹.

La autora de este trabajo coincide con los planteamientos de Razavi, Elson y Batthyány al considerar que uno de los principales riesgos de optar por transferencias monetarias a las personas cuidadoras no remuneradas radica en reforzar el estereotipo de la mujer como responsable casi exclusiva de las labores de cuidado. Ello obedece a que la cultura dominante aún asocia a las mujeres —y en particular a las madres— con una supuesta predisposición natural hacia dichas tareas. En esa perspectiva, se comparte la valoración de Razavi respecto a que la prestación pública de servicios de cuidado remunerados constituye una alternativa más favorable para avanzar hacia la igualdad de género.

Ahora bien, lo expuesto no implica negar que de manera paralela se apliquen diversas medidas orientadas a la valorización del TDNR. Se trata, más bien, de identificar los aspectos beneficiosos y las limitaciones de cada opción de política pública, a fin de que las desventajas puedan ser contrarrestadas con medidas complementarias, tales como campañas culturales o incentivos económicos que promuevan la participación masculina en las labores de cuidado⁴².

De los planteamientos de las autoras citadas en este sub capítulo, como en general para la literatura especializada, se advierte que los diversos modelos de provisión de los cuidados han presentado diferentes limitaciones entre las que se incluyen la cobertura y la desigualdad de género⁴³. Sumado a ello, se tiene que actualmente los estados de bienestar están bajo una mayor presión debido a los cambios sociales entre los que se incluyen el económico y las políticas de ajuste, cambios demográficos, la migración, etc.

⁴¹ Razavi, «The Political and Social Economy of Care...», 25.

⁴² Véase, CIDH, *Observaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a la Solicitud de Opinión Consultiva presentada por la República Argentina "El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos"*, 2023, 55, url: https://www.corteidh.or.cr/observaciones_oc_new.cfm?lang=es&lang_oc=es&nld_oc=2639

⁴² Gherardi, et al., *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*, 53.

⁴³ A decir de Knijn y Kremer, el Estado de bienestar danés es el que más se ha acercado a la igualdad de género, en "Gender and the Caring dimension of Welfare States..." : 330.

En conclusión, resulta pertinente recuperar la propuesta formulada por Borderías, Carrasco y Torns, quienes, recogiendo la propuesta construida por diversas especialistas en el tema, sostienen que los estados de bienestar deben incorporar la organización social del cuidado como se ha hecho con el derecho universal a la educación y el de la salud⁴⁴. Desde esta óptica, el cuidado no debiera depender del núcleo familiar —y dentro de éste de las mujeres—, sino concebirse como un derecho universal. Con todo, las autoras advierten que la concreción de este cambio estructural está condicionada tanto por la capacidad económica y los niveles de desarrollo de cada estado de bienestar, como por la posibilidad de alcanzar un nuevo pacto social, lo que se torna especialmente complejo en contextos de crisis⁴⁵.

1.2. TRABAJO DE CUIDADOS EN EL HOGAR O EN TORNO A ESTE, NO REMUNERADO

Conforme se ha desarrollado en el subcapítulo anterior, los cuidados se pueden desarrollar en diferentes ámbitos y pueden ser proveídos por diferentes actores; cuando el trabajo de cuidados se realiza en el hogar o entorno a este se suele denominar trabajo doméstico y de cuidados o trabajo doméstico a secas, entre otras formas. Esta variación de términos es mejor entendida si se sigue la marcha histórica de la definición del trabajo de cuidados lo cual se hará en este subcapítulo. Si este trabajo se realiza sin percibir remuneración, se le denomina trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, el cual se abordará en este sub capítulo, asimismo, se señalará sus principales características.

⁴⁴ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 42.

⁴⁵ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 42 y 43.

1.2.1 Aproximación al trabajo doméstico no remunerado

1.2.1.1. La división sexual del trabajo. Recogiendo los aportes de los estudios historiográficos de otras autoras, Carrasco, Borderías y Torns afirman que en los hogares preindustriales se realizaban actividades productivas y reproductivas. Además, que la partición sexual del trabajo mercantil y de cuidados variaba según los contextos económicos y no estaban condicionados por los patrones actuales. Señalan además que, en determinados lugares, los hombres participaban activamente de las labores de cuidados alimentarias, como cortar leña, matanza de animales, conservación de los alimentos, preparación del pan, etc. Agregan que mujeres y hombres hilaban y tejían en equipo dentro del hogar ya sea para elaborar su propia ropa o para los eslabones proto-industriales. Además, los niños y niñas se incorporaban muy tempranamente al trabajo. De este modo, los trabajos de cuidados se incorporaban desde muy temprano en las dinámicas cotidianas de la familia. Esta dinámica, que según refieren las autoras, no es la única en la sociedad preindustrial, cambia con la sociedad industrial, en la que la jornada del hombre trabajador podía llegar a durar hasta 72 horas a la semana, y se lo aleja de las labores de cuidados realizadas en el hogar⁴⁶.

En los términos de las autoras citadas, el tránsito de la sociedad preindustrial a la industrial, estuvo marcado por un proceso de mercantilización de las actividades productivas que antes eran llevadas a cabo en el ámbito familiar. Este cambio colocó al trabajo de cuidados como elemento central dentro de la organización doméstica⁴⁷. En el mismo sentido, Begoña Marugán destaca que la industrialización supuso una clara separación entre los espacios de producción y el ámbito familiar, consolidando la división sexual del trabajo: los hogares quedaron configurados como unidades de consumo y de reproducción social, mientras que talleres y fábricas se constituyeron como los lugares específicos de producción⁴⁸.

⁴⁶ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 17-21.

⁴⁷ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 19.

⁴⁸ Begoña Marugán Pintos, "Trabajo de cuidados", *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad* 7 (2014) : 216, url: <https://e->

En la sociedad industrial, como comentan Carrasco, Borderías y Torns, se evidencia otro fenómeno con la participación de las mujeres en el trabajo fabril textil. Refieren que la mano de obra femenina era necesaria para la actividad fabril textil que a finales del s. XIX los empresarios implementaron facilidades para que las obreras cuidaran a sus hijos, facilidades como los lactarios para que las madres trabajadoras dieran de amamantar, guarderías infantiles a cargo de trabajadoras ancianas ya retiradas⁴⁹.

Las autoras citadas también explican que, durante dicho periodo, se extendió la jornada fabril a tal extremo que hizo impracticable que las mujeres pudiesen realizar a su vez el trabajo doméstico y de cuidados sin el apoyo de familiares o vecinos, lo cual llevó a que a finales del siglo XIX se desarrollen movilizaciones de mujeres exigiendo la reducción de la jornada laboral. Estas movilizaciones fueron coadyuvadas multitudinariamente por los gremios de obreros porque consideraron que la larga jornada laboral femenil llegó a ser no compatible con los quehaceres hogareños los que se consideraban tareas exclusivamente femeninas⁵⁰.

En dicho periodo, según las autoras, ante la insostenibilidad de que las mujeres realicen el trabajo de cuidados y la jornada fabril —lo que en sociología se denominó como doble jornada—, la mayoría de asociaciones de trabajadores vieron como una salida enviar a las obreras casadas a sus casas, y comenzaron a considerarlo un símbolo de estatus tener una esposa dedicada a exclusividad a los quehaceres del hogar y de la familia⁵¹.

A este problema de doble jornada, también se le pretendió dar solución, además de la reducción de la jornada laboral, con otras reivindicaciones laborales y de políticas públicas: leyes de maternidad (bajas, permisos, seguros), subsidios por hijos, sistemas de protección a la infancia, etc.⁵². En

revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2243/1179

⁴⁹ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 21 y 22.

⁵⁰ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 22.

⁵¹ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 22.

⁵² Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 22.

el mismo sentido, las autoras Knijn y Kremer señalan que en las postreras décadas del siglo XIX e iniciales del XX, los cuidados de las personas que no podían valerse por sí mismas aparecieron en la agenda pública. En ese contexto se concedió a las madres trabajadoras la oportunidad (y la obligación moral) dentro de la empresa de cuidar de sus hijos como resultado de una lucha combinada de los sindicatos y ciertos sectores del movimiento feminista. También se introdujeron otras medidas como salarios de sostén de familia, también denominado “salario familiar”, pensiones para madres solteras y viudas, permisos de maternidad, entre otras, lo que expresó un cierto reconocimiento de la necesidad de liberar a las personas (mujeres) de la obligación de trabajar para que pudieran cuidar⁵³. Sobre este periodo y el “salario familiar”, Federici señala que el salario masculino se duplica y las mujeres obreras son enviadas a casa, convirtiéndose así el trabajo doméstico en su primer trabajo y ellas en dependientes. A dicha dependencia, la autora lo denomina “patriarcado del salario”⁵⁴

Así, desde una perspectiva histórica, se aprecia que, durante el cambio de la sociedad preindustrial a la industrial, se desarrolla el proceso —no uniforme en todos los países— de externalización del trabajo productivo-mercantil de los hogares, dejando al trabajo doméstico y de cuidados en dicho ámbito, y aleja cada vez más a los hombres de dicho trabajo.

1.2.1.2 Tras la división: la invisibilización y desvalorización del trabajo de cuidados en la economía. En la industrialización, así como se va externalizando el trabajo productivo hacia fuera de los hogares, también se construye el concepto de trabajo asociado únicamente a empleo o actividad laboral remunerada⁵⁵.

En este contexto, el pensamiento económico vigente, asoció el trabajo al mercado y al salario, lo que coadyuvó a la devaluación económica del trabajo

⁵³ Knijn y Kremer, "Gender and the Caring dimension of Welfare States ...": 344, 328-29.

⁵⁴ Federici, *El patriarcado del salario*, 17.

⁵⁵ Cristina Carrasco, “La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes”, *Revista de Economía Crítica* 11 (2011): 207, url: <https://www.revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/498>.

doméstico. Así, con el paso de los años, las mujeres dedicadas de forma prioritaria a los trabajos domésticos para sus familias fueron identificadas como “dependientes” de un “ganador-de-pan” (*breadwinner*).

Esa desvalorización se evidencia en el hecho de que, en los primeros recuentos censales, las féminas que hacían quehaceres domésticos para sus familias eran clasificadas como “trabajadoras domésticas”, y luego integraron los grupos nominados como “inactivos” o “improductivos”⁵⁶.

Para entender este proceso de exclusión del trabajo doméstico del concepto de “trabajo” y su negación de valor económico, es clave destacar los principales planteamientos de las Escuelas Clásica y Neoclásica sobre el trabajo. Carrasco señala que para la Escuela Clásica el trabajo (industrial) es la fuente del valor y de la riqueza⁵⁷, y que el trabajo de cuidados aparece asociado al salario que es definido como coste de reproducción familiar y como coste de producción, de lo que evidencia un mínimo reconocimiento⁵⁸.

Dicha concepción varió en la Escuela Neoclásica surgida a postreras del siglo XIX. Carrasco señala que esta se alejó del análisis clásico que se había centrado en la producción, para centrarse en el comportamiento de los agentes económicos: consumidores y productores⁵⁹. En ese marco, el trabajo doméstico realizado por las mujeres queda excluido del ámbito de valoración económica, al no integrarse en los intercambios mercantiles. El trabajo pasa entonces a ser concebido únicamente como un factor productivo dentro del mercado, lo que implica la marginación e invisibilización de las actividades domésticas⁶⁰.

⁵⁶ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 22 y 23.

⁵⁷ Cristina Carrasco et al., *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. (La Oveja Roja, Colección Viento Sur, 2014), 27.

⁵⁸ Carrasco, “La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes”: 207.

⁵⁹ Carrasco, *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*, 27.

⁶⁰ Carrasco, *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*, 28.

1.2.2 Surgimiento de la controversia en torno al trabajo doméstico y de cuidados

A partir de la división sexual de trabajo y su invisibilización, a finales de los años 60 se empieza a teorizar sobre el trabajo de doméstico y de cuidados, lo que en la academia se nomina “el debate sobre el trabajo doméstico”. Según Lucía Cirmi Obón este debate surgió y se desarrolló en los años 50 o 60 del siglo XX, luego que se consiguieron la igualdad en los derechos formales y políticos y, se empieza a visibilizar la desigualdad en el hogar en cuanto a la distribución de los cuidados, y cómo esto se antepone a la posibilidad de que la mujer pueda realizar otra actividad. Asimismo, señala que a partir de los 70 se tiene movimientos de mujeres como el de amas de casa italiana o SACRA (el sindicato de las amas de casa) en los 80, que hablaron de manera más amplia de la importancia del trabajo doméstico, y es en las últimas décadas y más claramente con el cambio de siglo en que se ha pasado a hablar del trabajo de cuidados⁶¹.

Por su parte, Mary Goldsmith refiere que entre los años 69 y 72 del siglo pasado en diversas partes del mundo se inició el análisis teórico y empírico de algo que antes había aparecido banal para la sociedad y para la ciencia: las labores domésticas⁶², ello bajo el interés de definir las peculiaridades de la opresión femenina, especialmente la ama de casa en la sociedad capitalista.

En este debate, resume Mary Goldsmith, se discutió qué comprende el trabajo doméstico; si el trabajo doméstico generaba valor de uso en los términos económicos; quién se aprovecha del trabajo doméstico no remunerado de la ama de casa; y si es el hombre, como grupo, se valía del modo de producción patriarcal/doméstico o si era el capitalismo; si el trabajo doméstico de

⁶¹ María Paula Lozano, “Hacia un sistema integral de cuidados entrevista a Lucía Cirmi Obón”, en *Derecho laboral feminista: derechos laborales de mujeres y LGTTTBIQ+*, coordinado por María Paula Lozano, et al., (Mil Campanas: 2022), 171-172.

⁶² Mary Goldsmith, “Análisis histórico y contemporáneo del trabajo doméstico”, en *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, compilado por Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper, (UNAM, 2005), 140.

cuidados es un trabajo productivo y/o reproductivo; entre otros ejes. Así entre los diversos planteamientos que recoge Goldsmith se resaltan los que empezaron a cuestionar la idea de que el hogar es económicamente accesorio a la sociedad capitalista, y resaltaron que es un error señalar al hogar como unidad únicamente de consumo, y resaltaron que este proceso de consumo está unido a la producción doméstica. Sobre este eje, Goldsmith señala que existe consenso respecto a categorizar que con dicho trabajo se reproduce generacionalmente la fuerza de trabajo (procreación y crianza), y se mantiene a diario la fuerza de trabajo (se transforma los recursos de subsistencia en valores de uso consumibles, y se otorga sostén emocional para mantener la humanización), sin embargo existe fuertes desavenencias respecto a la forma social que toma el trabajo doméstico no remunerado dentro de la sociedad capitalista⁶³.

En contraste con la idea anterior, se tiene la posición de Susan Himmelweit. De dicha autora cabe resaltar que no estaba de acuerdo con la inclusión de la categoría “trabajo” para analizar los cuidados. Ella argumentaba que el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo fue el resultado de suplantarlo por trabajo asalariado. Además, refiere que, el concepto trabajo ha sido tomado prestado del modelo de trabajo asalariado (producción de bienes en la manufactura), y que este concepto excluye lo significativo de las actividades domésticas, aspectos como los cuidados (directos) y la autorrealización. Por ello plantea que es vital desarrollar una economía feminista para superar la polarización de la vida en “*trabajo y no-trabajo*”⁶⁴.

En el mismo sentido opinan Borderías, Carrasco y Torns quienes señalan que en el “debate sobre el trabajo doméstico” se buscaba el reconocimiento del trabajo de cuidados en términos de trabajo de mercado, y que décadas

⁶³ Mary Goldsmith, “Análisis histórico y contemporáneo del trabajo doméstico”, 121-74.

⁶⁴ Susan Himmelweit, “El Descubrimiento del Trabajo No Pagado: Las consecuencias sociales de la expansión del trabajo”, en: *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, editado por Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper (UNAM, 2005).

después el trabajo realizado en los hogares pasó a ser valorado por sus propias características y por generar bienestar de las personas⁶⁵.

Marugán refiere que las feministas de los 70 hablan de trabajo para referirse al entorno doméstico porque así visibilizaban la aportación social de las mujeres y para ello usaron viejas categorías disciplinarias que partían del modelo de empleo asalariado masculino como referente⁶⁶. Así, conforme lo señala esta autora, si bien “el trabajo” es una categoría que opera como concepto científico y como significante cognitivo socialmente construido, y por tanto no es fácil variar el significado de este vocablo ubicado en un terreno ocupado⁶⁷, pero se disputa su uso, y que al aludir al trabajo de cuidados se visibiliza la dimensión laboral de los cuidados en cuanto a trabajo experto, cualificado y normativo, sin por ello suprimir las dimensiones relacional y emocional que lo caracterizan⁶⁸.

Este debate, y sus diversos ejes, continuó desarrollándose, y finalmente hoy se habla de trabajo de cuidados, lo que ha significado –en términos de Marugán– un cambio radical. Ahora se puede percibir el iceberg completo: la punta que representa al trabajo del mercado, y la parte sumergida que representa al trabajo doméstico y de cuidados la cual es la base de la primera⁶⁹.

En el desarrollo de este debate, corresponde destacar que, ante la desvalorización del trabajo de cuidados realizado en el terreno doméstico, al no otorgársele categoría económica pese al indispensable papel que cumple en la reproducción social y en la economía, surgió la economía del cuidado para valorizarlo, contabilizarlo y medirlo⁷⁰.

⁶⁵ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 39. Susan Himmelweit, “El Descubrimiento del Trabajo No Pagado: Las consecuencias sociales de la expansión del trabajo”, en: *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, editado por Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper (UNAM, 2005).

⁶⁶ Marugán, “Trabajo de cuidados” : 218.

⁶⁷ Begoña Marugán, “El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds)”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n° 118 (2012): 214, doi: https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2018/12/papeles_118.pdf

⁶⁸ Marugán, “*El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas...*”, 212.

⁶⁹ Marugán, “*El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas...*”, 213.

⁷⁰ Respecto a la economía del cuidado, es necesario tener presente lo que plantea Esquivel referido a que, si bien la economía del cuidado pretende medir, dimensionar e

Así, desde esta nueva mirada económica, Carrasco reflexiona sobre la valía del trabajo doméstico y de cuidados: señalando que los capitalistas no están incluyendo en su coste los millones de horas de trabajo realizado desde los hogares para cuidar y reproducir a la fuerza de trabajo⁷¹.

Así mismo, corresponde señalar que, en el debate antes aludido, diversas corrientes feministas empezaron a problematizar sobre las actividades que comprendían el trabajo doméstico, así abordaron que las actividades que se hacen en el hogar iban más allá de la lavandería y cocina, sino que estaban relacionadas a las actividades que brindan bienestar físico y emocional y que implicaban relacionarse con la persona cuidada (cuidados directos).

Desde una perspectiva que distingue entre las diversas actividades de cuidados, un sector de la academia antes de comprender al trabajo doméstico cual tipo de trabajo de cuidados (cuidados indirectos), prefiere hacer énfasis en la diferencia y conservar la denominación de trabajo de cuidados únicamente para los cuidados directos y hacer así la diferencia con el trabajo doméstico. Rosario Aguirre, quien tiene dicha posición, explica que tal diferenciación permite configurar un campo de estudio propio, con actores, instituciones y dinámicas relacionales específicas. Dicho campo se ha ido consolidando a partir de la observación de la vida cotidiana, lo cual ha hecho visible la complejidad de los elementos que intervienen en la satisfacción de las necesidades de cuidado⁷².

Advirtiendo el problema de una diferenciación conceptual entre ambos tipos de trabajo, Esquivel advierte que los análisis en los que prevalecen la dimensión material del trabajo de cuidados, al tratarlo como una categoría

incorporar al análisis económico a los actores-proveedores de cuidado (incluyendo a los hogares y a la provisión monetizada de los mismos), también busca cuestionar desde esta mirada el funcionamiento del sistema económico como un todo. En *La Economía del cuidado en América Latina...*, 23.

⁷¹ Cristina Carrasco et al., *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*, 33 y 34.

⁷² Rosario Aguirre, "Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas", documento presentado en Reunión de Expertos: Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales, Santiago, 28-29 junio 2005, https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Rosario_Aguirre.pdf, 5.

macroeconómica o sistémica, se inclinan a ignorar de que éste también sostiene vínculos de tipo interpersonal y familiar, y genera bienestar. A la inversa, los análisis centrados únicamente en la dimensión relacional del cuidado desatienden las condiciones materiales y financieras tanto del trabajo de cuidados en general como del doméstico en particular, así como sus conexiones con las disparidades de género y clase⁷³.

Otras autoras, como Karina Orozco usan el término de trabajo del cuidado en el ámbito familiar para comprender a las actividades de cuidado directo e indirecto que se desarrollan en casa, y es expresión del esfuerzo de las corrientes feministas por posicionar el término de “cuidados” a fin de abordar más ahondo el trabajo de cuidados, dado que el término de “trabajo doméstico” podría dar la idea que en el hogar únicamente se realiza cuidados indirectos⁷⁴.

En la actualidad, cierto sector de la academia, ha terminado asociando los cuidados indirectos que se desarrollan en casa para beneficio de los integrantes de la familia (actividades como lavar, planchar, comprar alimentos, cocinar, entre otras), al trabajo doméstico, mientras que los cuidados directos que comprenden las actividades que implican un relacionamiento, lo asocian al trabajo de cuidados⁷⁵.

1.2.3 Precisión sobre el término de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

En el presente trabajo de investigación, se usa la denominación de “trabajo doméstico y de cuidados”, que es usada por un amplio sector de la academia,

⁷³ Esquivel, *La Economía del cuidado en América Latina...*, 16.

⁷⁴ Karina Orozco Ochoa, “El trabajo del cuidado en el ámbito familiar: principales debates”, *Debate Feminista* 44 (2011): 22, <https://doi.org/10.22201/cieq.2594066xe.2011.44.869>

⁷⁵ Sobre el debate acerca de los cuidados y el trabajo de cuidados, véase Pilar Carrasquer, “El redescubrimiento de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31, n° 1 (2013): 91-113, http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41633.

para referirse al trabajo de cuidados directos e indirectos que se realiza en el hogar o entorno a éste para beneficio de los integrantes de la familia. En las situaciones en que no medie pago, se usa el término “trabajo doméstico y de cuidados no remunerado” o de forma abreviada se usa el término de “trabajo de cuidados no remunerado” indicándose el ámbito familiar en que se realiza.

En esta investigación se usa también la denominación de “trabajo doméstico no remunerado” de forma equivalente al término anterior, ello a raíz, que este término aún se usa en la legislación peruana para referirse a las acciones de cuidados directos e indirectos realizadas para los miembros de la familia en el hogar o en torno a éste⁷⁶. Asimismo, también se usará las siglas “TDNR” por ser el usado en la academia especializada en el trabajo de cuidados, así como en la legislación peruana⁷⁷.

Cabe señalar que la autora del presente trabajo de investigación, considera que debe avanzarse en el cambio de denominación legal, de “trabajo doméstico no remunerado” a “trabajo doméstico y de cuidados no remunerado” a fin de aportar al entendimiento de la magnitud de la dimensión total del trabajo de cuidados, de mostrar aquellos aspectos más intangibles y relacionales de los cuidados directos, conforme a la posición de la literatura especializada.

⁷⁶ Véase la Ley N° 29700, mediante la que se incluye el TDNR en las Cuentas Nacionales, y su Reglamento. En el artículo 2, numeral 2 de la Ley 29700, se define al trabajo doméstico no remunerado como “Conjunto de actividades que se realizan dentro del hogar por las que no se percibe retribución económica directa”.

⁷⁷ En el Reglamento de la Ley N° 29700, aprobado por el D. S. N° 056-2014-PCM, se señala en el artículo 2 literal a) lo siguiente: “Trabajo doméstico no remunerado (TDNR): conjunto de actividades que realizan las mujeres y hombres en el hogar sin percibir retribución económica alguna para beneficio de los propios miembros del hogar”. Además, incluye una lista de las actividades consideradas como trabajo doméstico no remunerado, en las que se incluyen los cuidados directos e indirectos.

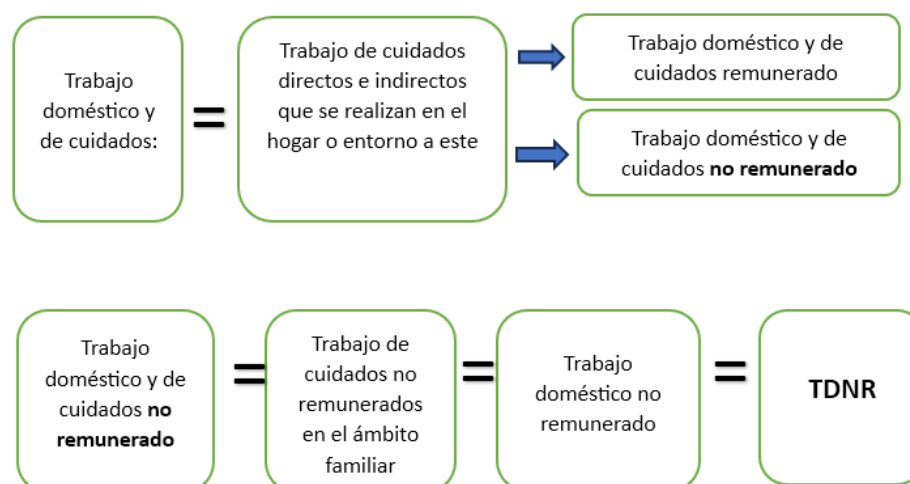


Figura 1: Trabajo doméstico y de cuidados y TDNR. Elaboración propia.

1.2.4 Características esenciales del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

1.2.4.1 Trabajo feminizado. Los estudios sobre el trabajo de cuidados en el hogar o en el entorno familiar son concluyentes al señalar que, en la generalidad de los casos, el trabajo de cuidados no remunerado es realizado por mujeres⁷⁸. Esta alta asignación de labores de cuidados a las mujeres está sostenida en una división sexual de trabajo, la cual las autoras feministas lo asocian al inicio del capitalismo y a la repartición de roles de género en la sociedad patriarcal.

Según estimaciones de la OIT, las mujeres realizan en superior medida el trabajo de cuidados no remunerado en números de horas, y representan a nivel mundial a la mayoría de los cuidadores no remunerados⁷⁹.

⁷⁸ El trabajo de cuidados remunerado comparte la misma manifestación, es realizado en la mayoría de países mayoritariamente por mujeres.

⁷⁹ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado...*, 7.

Así, en términos de horas, según cálculos de la OIT, en todo el mundo, las mujeres destinan al día, en promedio, 7 horas y 28 minutos al trabajo total, distribuidos en 4 horas y 25 minutos al trabajo de cuidados no remunerados y 3 horas y 3 min al remunerado. En cambio, sus pares destinan 6 horas y 44 min al trabajo total, de ellos apenas 1 hora y 23 minutos corresponde al trabajo de cuidados no remunerado y 5 horas y 22 minutos al trabajo remunerado⁸⁰. Es decir, las mujeres, en promedio realizan más trabajo doméstico no remunerado que los hombres, y si se suman las horas del empleo y del doméstico no remunerado, resulta que ellas acumulan más horas de trabajo en total que los hombres (7 horas y 28 minutos y 6 horas y 44 respectivamente).

En términos de representación de cuidadores, la OIT estima que, a nivel mundial, alrededor de 606 millones de mujeres en edad de trabajar, es decir el 21,7%, se dedican de manera exclusiva al trabajo de cuidados no remunerado, frente a unos 41 millones de hombres que representan apenas el 1,5%⁸¹.

Así, conforme a lo señalado en la literatura especializada, el trabajo de cuidados es un trabajo feminizado, el rostro del cuidado es el de la mujer, y es que conforme lo señala Carrasco tradicionalmente ha sido asignado a las mujeres (por lo general organizadas en colectivos de mujeres integradas por abuelas, madres, hijas, tías, amigas, vecinas, etc.)⁸². Incluso el trabajo de cuidados se mantiene feminizado cuando se gestiona los cuidados, por ejemplo, si se usa servicios de cuidados, ya sea de instituciones privadas o públicas, quien está pendiente de la coordinación, de ir a dejar y de recoger a la persona que requiere cuidado como suelen ser los niños en las guarderías o colegios, son por lo general las mujeres⁸³.

⁸⁰ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género, en pos de un mejor futuro del trabajo para todos* (2019), 39.

⁸¹ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género...*, 37.

⁸² Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 72.

⁸³ Teresa del Valle Murga, "Contenidos y significados de nuevas formas de cuidado", en *Congreso Internacional Sare 2003: "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado"*, (EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, 2004), 49.

Conforme lo advierte la OIT, la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado en el hogar, constituye un factor que condiciona la trayectoria laboral de las mujeres⁸⁴. Siendo así, estas tienen menos posibilidades que sus pares de contar con un empleo y, cuando logran acceder a él, cuentan con más probabilidades de trabajar en los postreros escalones del rango profesional⁸⁵.

Una de las estimaciones que grafica el impacto de la desigual distribución del TDNR es la referida a la entrada al mercado laboral. La OIT señala que la brecha de género (2022) en la tasa de actividad de las personas de 15 años a más alcanzó los 24,9 puntos porcentuales (hombres 72,3% - mujeres 47,4%), y la brecha aumenta entre las personas de 25 años o más ascendiendo a 27,9 puntos porcentuales (hombres 79,1% - mujeres 51,2%)⁸⁶.

Otra de las estimaciones que grafica la huella de la desigual distribución del TDNR es la referida al acceso al mercado laboral de las madres de criaturas pequeñas (0 - 5 años) y sin ellos. Según la OIT, teniendo como base las estimaciones realizadas en el 2015 en 51 países, la participación laboral de madres con niños pequeños alcanzó el 45,8%, cifra que es menor al porcentaje alcanzado por las mujeres sin hijos de esa edad (53,2%)⁸⁷. A este fenómeno se le conoce como “penalización de la maternidad” y es otro de los efectos de la desigual distribución del trabajo de cuidados en el hogar y en la sociedad.⁸⁸ Sobre este fenómeno, una reciente publicación resalta que las trayectorias laborales paralelas de varones y mujeres es cambiada con la aparición del primer hijo/a, desviándose a la baja la trayectoria laboral femenina mientras que la del hombre sigue el mismo rumbo sin mayores perturbaciones⁸⁹.

⁸⁴ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género...*, 39.

⁸⁵ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género...*, 24.

⁸⁶ OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución) Informe III (Parte B). Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*, CIT111/III(B), 2023, 25.

⁸⁷ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género...*, 14.

⁸⁸ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género...*, 14.

⁸⁹ Véase, Kleven, et. al., *The child penalty atlas*, (NBER, 2023), doi: 10.3386/w31649.

En base a las estimaciones citadas y otros estudios, la OIT concluye que esta alta feminización del trabajo de cuidados no remunerado es la causa elemental por la que las féminas están fuera de la fuerza de trabajo⁹⁰.

1.2.4.2 Trabajo mal distribuido socialmente. Desde la literatura especializada se plantea que la manera en la que se ha organizado socialmente el trabajo de cuidados, en la que predomina una visión familiarista, afecta con mayor intensidad a la población femenina, y dentro de éstas especialmente a las mujeres de menores recursos, dado que terminan realizando ellas dichas labores.

La ONU Mujeres y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han concluido que la actual división del trabajo de cuidados no remunerado afecta asimétricamente a las mujeres en mayor situación de pobreza porque se encuentran atrapadas en el circuito que se genera entre cuidados, pobreza y desigualdad. Así las personas con precariedad monetaria no pueden contratar servicios de cuidados privados, viéndose obligadas a dedicarse al trabajo del hogar lo que les genera pobreza de tiempo y ello la imposibilidad o dificultad de insertarse al mercado laboral lo que les producirá pobreza económica⁹¹.

En atención a la realidad descrita, Gherardi, Gallo y Martelotte concluyen que la vigente organización social del cuidado no solo es injusta en términos de género, también lo es de clase, dado que la mayor parte del trabajo de cuidados es efectuado por mujeres y niñas, destacándose la participación de aquellas que perciben escasos ingresos, las que residen en zonas rurales y con niños pequeños⁹². En el mismo sentido, Rodríguez Enríquez enfatiza que esta organización y social del trabajo de cuidados impacta negativamente en la economía de las mujeres y especialmente en las que menores recursos para el empleo tienen, entiéndase nivel educativo y capacitación técnica, y las que mayor demanda de cuidados tienen como suele ser la cantidad de niños

⁹⁰ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género...*, 37.

⁹¹ ONU Mujeres y CEPAL, *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*, 2021, 15 y 16.

⁹² Gherardi, et al., *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*, 57.

en el hogar o personas a su cuidado, y las que no tienen posibilidad de acceder a servicios públicos de cuidados⁹³.

Este fenómeno, por el cual se puede decir que los cuidados tienen el rostro de una mujer pobre, es ampliamente estudiado en la literatura especializada de los cuidados en los que se analiza la migración de las mujeres, ya sea que migren del campo a la ciudad (migración interna), o de un país dependiente a uno desarrollado económicamente (migración externa), para realizar trabajos remunerados de cuidados.

1.2.4.3 Trabajo infravalorado e invisibilizado. Desde una mirada crítica a la sociedad patriarcal se explica que la desvalorización e invisibilización del trabajo de cuidados se debe a que es una actividad realizada por mujeres, porque si fuera realizada por hombres se le daría el valor que merece. Al respecto, Cristina Carrasco junto a otras académicas plantean que el trabajo de cuidados es un trabajo devaluado socialmente, y cuando se presenta en su forma remunerada se hace con los salarios más bajos del mercado o con menos derechos; estas académicas postulan que esta desvalorización se condice con una sociedad en la que prima la ideología patriarcal donde se devalúa a la mujer y, en consecuencia, «todos los trabajos que se identifiquen como femeninos, carecen de valor social»⁹⁴.

Al respecto, en la experiencia peruana se tiene que hasta hace pocos años se encontraba vigente la Ley 27986 que regulaba el trabajo doméstico pagado, actividad que es realizada esencialmente por mujeres, a quienes además se le denomina trabajadoras del hogar. Dicha ley no contemplaba el derecho a una remuneración mínima vital, contrariamente establecía que la remuneración se pactaría por acuerdo libre entre las partes, además no contemplaba otros derechos que sí se garantizaban en el régimen laboral general. Dicho estado legal evidenciaba que el trabajo doméstico remunerado

⁹³ Corina Rodríguez Enríquez, *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado* (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2015), 6.

⁹⁴ Carrasco, et al., introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 72.

realizado mayoritariamente por mujeres se encontraba valorado por debajo de cualquier otra actividad laboral comprendida en el régimen laboral.

1.3. INSTRUMENTOS PARA LA VISIBILIZACIÓN Y VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS

Hasta hace unas décadas en el mundo, el trabajo de cuidados estaba -totalmente- invisibilizado o infravalorado, pese a que de este depende la reproducción social de la vida misma. En los últimos años, se ha empezado a hacer mayores esfuerzos por visibilizar y reconocer el valor del trabajo de cuidados tanto desde la óptica económica como la social, y se ha avanzado en la institucionalidad de reconocimiento de los cuidados como un bien social. En el presente subcapítulo se desarrolla brevemente algunos de estos instrumentos a la par que se examina el desarrollo de los mismos en el país, a fin de contar con un panorama completo sobre el estado de la valorización de los cuidados y del TDNR.

1.3.1 Medición económica del trabajo de cuidados y doméstico

Actualmente, el valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es objeto de medición en diferentes países, principalmente mediante las encuestas de uso del tiempo (EUT) y las cuentas satélites de la producción doméstica⁹⁵. A continuación, se señala breves definiciones de ambas.

i. Las encuestas de uso del tiempo. Las EUT permiten el conocimiento del promedio de tiempo que hombres y mujeres con distintas características

⁹⁵ Cabe recordar que la economía feminista, en particular la economía del cuidado, ha impulsado la medición y valorización del trabajo de cuidados y doméstico no remunerado.

socio-económicas usan para distintos tipos de actividades, es decir gracias a este tipo encuestas se puede conocer el tiempo que dan hombres y mujeres en adultez al empleo y al TDNR⁹⁶. Corina Rodríguez se refiere a estas encuestas como el principal instrumento para obtener información sobre el tiempo que los individuos otorgan al trabajo de cuidado no remunerado⁹⁷.

ii. Cuentas satélites. Este instrumento permite valorizar en términos monetarios el aporte del trabajo no remunerado a la economía nacional, y utiliza como *input* elemental los datos expedidos por la EUT. Tal como indica Corina Rodríguez, las cuentas satélites de hogares son un modo significativo de evidenciar el volumen que el trabajo de cuidado en relación con el valor económico que las sociedades generan, y expresarlo en unidades monetarias⁹⁸.

Cabe destacar que en la actualidad existe un marco jurídico y compromisos gubernamentales que establecen la medición del TDNR, entre estos últimos tenemos al Consenso de Quito (2007) en el cual los gobiernos participantes acordaron adoptar medidas para reconocer el aporte del TDNR al desarrollo económico, así como alentar su medición en las cuentas nacionales, e implementar instrumentos como las EUT para visibilizar y reconocer el valor de dicho trabajo. A este le siguió el Consenso de Brasilia (2010) en el que se acordó tomar amplias medidas en materia de política social y económica para el avance del reconocimiento del valor económico del TDNR, e impulsar la implementación de una cuenta satélite en las cuentas nacionales, sobre el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado realizado por las mujeres, entre otros⁹⁹.

⁹⁶ Dependiendo de la metodología, la edad de los hombres y mujeres puede variar.

⁹⁷ Corina Rodríguez Enríquez, “La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?”, *Revista CEPAL* 106 (2012): 33, url: <https://hdl.handle.net/11362/37365>.

⁹⁸ Corina Rodríguez, “La cuestión del cuidado: ...”, 33.

⁹⁹ A mayor detalle sobre el contenido de los acuerdos véase Rosario Aguirre y Fernanda Ferrari, *Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro*, (Serie Asuntos de Género. 122. CEPAL, 2014), url: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5851-encuestas-uso-tiempo-trabajo-remunerado-america-latina-caribe-caminos-recorridos>.

Otro instrumento que cabe destacar es la Plataforma de Acción de Beijing, dado que no solo se limita a plantear la elaboración de los instrumentos apropiados para la medición del trabajo de la mujer y todas sus contribuciones, sino que se propone analizar la relación entre el trabajo no remunerado y la influencia que tiene en la pobreza y vulnerabilidad de las mujeres que lo realizan.

También habría que resaltar que desde la OIT se ha aportado para el cálculo del trabajo de cuidados no remunerado. Así la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2008 emitió la Resolución I, mediante la cual se acordó medir como trabajo las tareas domésticas no remuneradas; y en la CIET 19ª de 2013 se aprobó la Resolución I, por la cual se precisa el concepto estadístico de trabajo señalando que el trabajo engloba todas las actividades realizadas que producen bienes o prestan servicios, ya sea para terceros o para el uso final propio, y que los hogares en que se realicen estas actividades son unidades económicas.

1.3.2. Instrumentos internacionales que impactan en el reconocimiento del trabajo de cuidados

En el plano internacional existen tratados y convenios que abordan obligaciones de cuidados a la niñez, a los adultos mayores también llamados de la tercera edad, personas con discapacidad, etcétera; así mismo, existen diversos tratados que abordan y desarrollan el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, que comprende la igualdad real de oportunidades y el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos (DD. HH) de todos los individuos.

Los convenios e instrumentos normativos antes aludidos han servido de base para el desarrollo de propuestas jurídicas y políticas en el ámbito de la academia y que en la actualidad diversas instancias internacionales han adoptado, como es el derecho al cuidado como derecho humano y la implementación del sistema que lo garantice, los cuales están asociados a la regulación del trabajo doméstico y de cuidados.

1.3.2.1 Derecho al cuidado. Conforme se ha visto previamente, en los Estados de bienestar se han venido otorgando y regulando los cuidados, con diferentes fines y objetivos, pero no se le concibió como el derecho a ser cuidado y a cuidar.

En referencia al anterior contexto, Knijn and Kremer señalan que, aunque los Estados de bienestar de la posguerra reconocieron la importancia de cuidar y recibir cuidados para el bienestar individual y social, esto no condujo a la opinión consensuada de que cuidar y recibir cuidados forman parte de las necesidades básicas de los ciudadanos. Así, refieren las autoras, que los cuidados se consideraban parte del deber comunitario de cuidar y se suponía que debían ser proporcionados por la familia y las redes sociales. Esta domesticación del cuidado, constituyó la base de su exclusión de los derechos de ciudadanía¹⁰⁰.

Además, las autoras señalan que, en el contexto del desarrollo de los estados de bienestar social, los aspectos más vitales de la ciudadanía social pasaban por la participación laboral, lo que hacía de los cuidados objeto de derecho de los trabajadores y no de los ciudadanos. Sobre dicho contexto, el sociólogo noruego Arnla Ugh Leira, citado por Knijn and Kremer, refiere que lo que faltó es un concepto de ciudadanía que reconozca la valía de los cuidados para la sociedad. Tal concepto de ciudadanía, como indican las autoras, debería haberse basado en el supuesto de que todo ciudadano, sea hombre o mujer, podría reclamar el derecho a prestar cuidados a las personas de su contexto inmediato cuando las circunstancias lo exijan¹⁰¹.

Esta situación descrita, de negación del derecho al cuidado, ha ido cambiando. Actualmente, en la literatura especializada se considera que el derecho al cuidado se encuentra enmarcado dentro de los derechos humanos y reconocido de forma indirecta y/o implícita en diversas normas y tratados internacionales. A dicha conclusión se arriba tras aplicar la metodología del

¹⁰⁰ Knijn y Kremer, "Gender and the Caring dimension of Welfare States ..." : 331.

¹⁰¹ Knijn y Kremer, "Gender and the Caring dimension of Welfare States ..." : 331.

enfoque de derechos, el cual parte por identificar si existe un reconocimiento explícito a las actividades de cuidado en el corpus de derechos humanos o en la labor interpretativa que llevan adelante los Comités de las principales normas de derechos humanos o de otros entes del sistema¹⁰².

De acuerdo a dicha metodología se puede ubicar textualmente a las actividades del cuidado dentro de importantes instrumentos jurídicos de carácter internacional para personas dependientes como son las y los niños, las personas mayores y personas con discapacidad, entre otros. Así, del examen de los siguientes instrumentos internacionales se tiene:

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)¹⁰³ establece que los niños y niñas deben recibir cuidados para su bienestar; impone deberes comunes en la crianza a ambos progenitores, asimismo implanta el deber estatal de garantizar la constitución de instituciones, establecimientos y servicios para la atención de la niñez, incorporando medidas especiales para que los menores cuyos papás y mamás trabajen tengan el derecho a acceder a dichos servicios.

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (CIPDPM) del 2015 contempla como principios generales, el bienestar, el cuidado y la responsabilidad compartida del Estado, la familia y la comunidad en el cuidado y atención de la persona mayor. Asimismo, el convenio establece que es deber del Estado implementar acciones para que las entidades, ya sean públicas o privadas, brinden a los ancianos una atención integral sin discriminación; además debe crear iniciativas de respaldo, como servicios, para los familiares y cuidadores responsables de dicha atención.

¹⁰² Laura Pautassi, “El cuidado: de cuestión problematizada a derecho: Un recorrido estratégico, una agenda en construcción”, en *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*, ed. Marta Ferreyra, et. al., (ONU Mujeres, 2018), 178-79, url: https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2018/05/LIBRO%20DE%20CUIDADOS_Web_2Mayo_final.pdf

¹⁰³ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 44/25 el 20 de noviembre de 1989.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) adoptada el 2006, mediante la que se reconoce el derecho a dicha población de acceder a diversos tipos de mecanismos de ayuda en el hogar, en residencias y más, abarcando también la asistencia personal (cuidados personales). Además, determina que los gobiernos deben asegurar que las personas con discapacidades y sus familias que se encuentren en precariedad tengan acceso a la ayuda estatal, como servicios de cuidados temporales adecuados.

Además, bajo la metodología del enfoque de derechos, conforme lo explica Pautassi, se encuentra al derecho al cuidado incorporado en los derechos sociales fundamentales, entre los que se incluyen salud, educación, vivienda, trabajo, seguridad social universal y acceso a una alimentación adecuada, entre otros¹⁰⁴. En sintonía con ello, la CEPAL señala que la interpretación de dicho derecho debe realizarse tomando como referencia la jurisprudencia del ordenamiento sobre DD. HH y de los comités responsables de su seguimiento¹⁰⁵.

En la misma línea, recientemente la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha formulado a los cuidados como derecho humano, aunque no tenga una fórmula explícita en los instrumentos de los DD.HH del sistema interamericano, salvo en la CIPDPM, pero que puede ser colegido de diversas normas del sistema interamericano, en el que se incluye el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) referido al desarrollo progresivo para la plena efectividad de los derechos económicos, sociales, educación, ciencia y cultura¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Laura Pautassi, *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*, (CEPAL - Serie Mujer y desarrollo No 87, 2007), 40, url: <https://hdl.handle.net/11362/5809>

¹⁰⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género* (LC/CRM.15/3), 2022, 27, url: <https://hdl.handle.net/11362/48363>

¹⁰⁶ CIDH, *Observaciones de la Comisión...*, 2023, 42, url: https://www.corteidh.or.cr/observaciones_oc_new.cfm?lang=es&lang_oc=es&nld_oc=2639

Un último avance respecto al reconocimiento del derecho al cuidado, se ha tenido a nivel de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), cuyo Tribunal ha opinado que el derecho al cuidado es un derecho autónomo con tres dimensiones (recibir cuidado, dar cuidar y autocuidarse), derecho que encuentra su fundamento en la CADH, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Carta de la Organización de Estados Americanos entre otros instrumentos normativos internacionales¹⁰⁷.

Respecto al reconocimiento del derecho al cuidado, cabe tener presente lo indicado por Gherardi, Gallo y Martelotte, referido a las obligaciones que se genera en los empleadores. Así, si bien los Estados son los primeros responsables de brindar condiciones para el acceso pleno y la garantía de los derechos de sus ciudadanos, las empresas como titulares del poder de dirección empresarial asumen un rol fundamental en la efectividad de las leyes y el respeto de los DD. HH de quienes integran su planilla de personal¹⁰⁸. Es decir, las empresas, en calidad de empleadoras, están en la obligación de otorgar condiciones laborales para que sus trabajadores no se vean afectados en el cumplimiento de sus actividades de cuidados¹⁰⁹.

1.3.2.2 Convenios y compromisos por la igualdad de género que visibilizan el trabajo de cuidados. Diversos instrumentos internacionales que resguardan la igualdad de género y la no discriminación, así como el pleno goce y ejercicio de los DD. HH, tienen un efecto en la visibilización y distribución de la carga de trabajo familiar de cuidados. A continuación, se hace un breve recuento de algunos instrumentos.

¹⁰⁷ Corte IDH, "El contenido y el alcance del Derecho al Cuidado y su interrelación con otros derechos", *Opinión Consultiva OC-31/25*, 12 de junio de 2025, <https://www.corteidh.or.cr/OC-31-2025/>.

¹⁰⁸ Gherardi, et al., *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*, 53

¹⁰⁹ A propósito de la responsabilidad del empleador frente al cuidado como derecho humano, cabe recordar que la eficacia horizontal de los DD. HH, implica la vigencia de éstos entre actores privados (fuera del poder público) como ocurre entre los sujetos de una relación laboral. Véase Pedro Calvay et al., "¿Quién cuida a quienes cuidan? El reconocimiento del derecho al cuidado en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y su impacto en la situación de la mujer peruana", *Ius Inter Gentes - Revista de Derecho y Relaciones Internacionales*, no. 5 (2024): 119.

- La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW (1979).

Este tratado tiene en su base al derecho a la igualdad y la no discriminación. A esta igualdad solo se llegará —conforme se señala en el antepenúltimo párrafo de preámbulo— a través de la transformación del papel que por tradición se le ha asignado a la mujer y a su par en la sociedad y en la casa.

Entre las obligaciones que contiene el tratado se encuentran la implementación de acciones, incluyendo las legislativas, para garantizarle a la mujer el ejercicio y el goce de los DD.HH en las mismas condiciones que al hombre (artículo 3); modificación de los patrones culturales y sociales que rigen el comportamiento de hombres y mujeres para erradicar creencias y prácticas ordinarias sostenidas en la idea de superioridad o inferioridad de índole sexual, y garantizar que la educación en el hogar implique la aceptación de la responsabilidad compartida respecto a la crianza de los hijos (artículo 5); incorporación de medidas eliminatorias de la discriminación hacia la mujer en el campo laboral y garantizar la efectividad de su derecho a trabajar (segundo párrafo del Artículo 11), incluyendo las normativas de despido con motivo del embarazo, uso de licencia, estado civil, bajo pena de sanción; promover la dotación de servicios sociales que faciliten a los padres la combinación de sus obligaciones laborales con las familiares, particularmente la promoción de servicios para el cuidado infantil; entre otras importantes medidas.

Los artículos citados de la CEDAW permiten inferir que la igualdad entre las mujeres y sus pares en la esfera del empleo, depende de la distribución del trabajo de cuidados a los diversos actores sociales (proveedores de cuidados), y que es discriminatorio seguir manteniendo sobre las familias toda la carga del trabajo de cuidados, porque al final esta recae sobre las espaldas de las mujeres.

- La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)¹¹⁰.

En la Plataforma de Acción se hace un reconocimiento sobre diversas causas y consecuencias de la desigualdad de género. Entre las primeras cabe destacar el desigual reparto del trabajo de cuidados no remunerados entorno a los descendientes, los enfermos y las personas de edad (párrafo 30), y la no existencia de un ambiente laboral pro familia, expresado en la falta de guardería infantil y en la ausencia de horarios laborales flexibles, los que impiden además a las mujeres desplegar todo su potencial (párrafo 161).

Partiendo de estos y otros reconocimientos señalados en la Plataforma, se acordó como un objetivo promover la armonización de las obligaciones de las mujeres y sus pares generadas por el trabajo y la familia. Así en el párrafo 179 se establece como medida para lograr dicho objetivo el aseguramiento con leyes o alicientes que den oportunidades a las mujeres y varones para que accedan a las licencias y prestaciones para el cuidado de sus hijos; la promoción de la distribución igualitaria de los deberes familiares, entre otras. Destaca también la medida de elaboración de políticas en la esfera educativa para la difusión del concepto de responsabilidades familiares compartidas (distribución igualitaria del trabajo doméstico y de cuidados) en especial de niños y ancianos.

En el párrafo 180, se establecieron las medidas para que sean adoptadas no solo por los gobiernos, sino también por el sector privado, los sindicatos y las Naciones Unidas, entre las que se resalta: la elaboración y ejecución de campañas informativas y educativas a fin de promover la erradicación de los clichés sobre los roles que cumplen las mujeres y sus pares al interior de la familia; y la dotación de servicios e instalaciones de apoyo en los centros laborales y horarios laborales flexibles.

¹¹⁰ La Declaración y Plataforma se encuentran publicadas en: ONU, *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995*, 1996, url: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Las medidas señaladas en la Plataforma de Beijing tienen un amplio ámbito de acción, y diversas medidas como laborales y educativas, para que se logre la igualdad de la mujer promoviendo la redistribución sexual del trabajo de cuidados de la casa, así como la participación de otros actores en la realización del mismo lo que coadyuva en la reducción del mismo.

- Agenda 2030.

La Agenda 2030 (2015) plantea alcanzar la igualdad de género como parte de su objetivo número cinco, y establece como meta 5.4 el: «Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país»¹¹¹. Sobre este instrumento cabe resaltar la manera tan explícita en que menciona al reconocimiento del trabajo de cuidados e incluso señalando la forma en que se puede reconocer y valorar al mismo.

- Resolución 54/6 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU (CDH) (2023).

La trascendencia de la Resolución de la Importancia de los cuidados radica en que es la primera resolución sobre esta materia en dicho foro de carácter mundial y que ha acordado seguir examinando el tema de forma prioritaria¹¹².

En sus considerandos, el texto recuerda las obligaciones ya consagradas en diversos Tratados y Pactos vinculados a los derechos humanos, la igualdad de género y las responsabilidades de cuidado, e indica que tales instrumentos deben orientar a los Estados en el abordaje del trabajo de cuidados no remunerado (párr. 10 de la parte considerativa).

Mediante la Resolución, el Consejo ha identificado que las desigualdades en el disfrute de los DD. HH y la permanencia de las mismas, son generadas por

¹¹¹ La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se aprobó en 2015 en la 70ª. Asamblea General de las Naciones Unidas durante la Cumbre de Desarrollo Sostenible, que tuvo lugar en Nueva York. La Agenda 2030 contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

¹¹² La Resolución se adoptó a propuesta de Argentina y fue aprobada sin votación, es decir por consenso. Destaca la participación del Perú, quien no es miembro del Consejo de Derechos Humanos, pero apoyó la aprobación de la citada resolución.

la intensa desigual repartición del trabajo de cuidados, la cual a su vez se constituye un muro a la participación efectiva de las mujeres en el mercado laboral (párr. 11 de la parte considerativa).

En atención a sus consideraciones el Consejo ha determinado que la igualdad de género exige redistribuir equitativamente los trabajos de cuidados (punto 3 de la parte resolutive); y peticiona a los Estados aplicar medidas a efecto de reconocer el trabajo de cuidados y redistribuirlo entre los diferentes actores incluyendo a las comunidades, al Estado y al sector privado (punto 4 de la parte resolutive).

Conforme se aprecia, el foro mundial más importante de Derechos Humanos ha emitido una Resolución en la que explícitamente aboga por el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado, por la participación de más actores sociales en la provisión de cuidados, a fin que las mujeres puedan alcanzar la igualdad sustantiva, y ellas y las demás personas que necesitan cuidados puedan disfrutar de sus derechos humanos. Además, corresponde destacar que entre las medidas reconocidas por el foro se encuentran las normas laborales conforme se recoge en el décimo cuarto párrafo de la parte considerativa.

1.3.2.3 Sistemas de cuidados. Tal como se ha expuesto, los cuidados constituyen una necesidad constante en todas las etapas de la vida, lo que permite concebirlos como un derecho humano, empero, a desemejanza de la educación, salud y protección social, los cuidados no se han abordado como un sistema de protección y de bienestar, y por ello hoy el trabajo de cuidados es realizado por las familias y, dentro de estas, de manera marcadamente desigual, por las mujeres.

En diversos estudios académicos, así como compromisos multilaterales de la Región Sur de América, e incluso en el CDH, se han puesto de relieve la urgencia de avanzar en la institucionalización de sistemas de cuidados. En particular, mediante la Resolución 54/6, el CDH enfatizó la necesidad de crear dichos sistemas con miras a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de

cuidados no remunerados, y ha decidido solicitar al Alto Comisionado la recopilación de los principales retos a nivel nacional para su desarrollo.

En la producción académica especializada se ha generalizado la idea de que estos sistemas —denominados en ocasiones el “cuarto pilar” del bienestar— resultan esenciales para disminuir la sobrecarga de trabajo no remunerado en los hogares y, al mismo tiempo, abrir espacio para el desarrollo de empleos remunerados vinculados al cuidado, ya sea bajo responsabilidad del Estado, de las empresas o del mercado. En esa línea, autores como Julio Bango, Jorge Campanella y Patricia Cossani sostienen que la construcción de este cuarto pilar exige políticas públicas capaces de transformar la actual organización social de los cuidados y de articular de manera coherente a los distintos actores involucrados: Estado, mercado, comunidad y familias¹¹³. Tal como se defiende en este trabajo, la participación de los empleadores constituye un componente indispensable de dicha articulación.

En Latinoamérica, el caso pionero es el de Uruguay, donde en 2015 se puso en marcha un sistema nacional de cuidados tras más de una década de debate público. Según ONU Mujeres y la CEPAL, este modelo se fundamenta en dos principios rectores: el reconocimiento del cuidado como un derecho universal y la igualdad de género. Además, adopta un enfoque de corresponsabilidad entre familias, Estado, comunidad y mercado, atendiendo no solo a la población que requiere cuidados —niños, personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia— sino también a quienes los proveen, ya sea de manera remunerada o no. La instauración de este sistema supuso tanto la reorganización e integración de servicios ya existentes como la incorporación de criterios de universalidad y equidad de género en su diseño y ejecución¹¹⁴.

¹¹³ ONU Mujeres, *Financiamiento de los sistemas integrales de cuidados. Propuestas para América Latina y el Caribe*, (2022), 15.

¹¹⁴ ONU Mujeres y CEPAL, “Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19...”, 8.

En contraste, la mayoría de países de la región enfrentan serias restricciones para avanzar en este terreno. Como señala Ana Gúezmes, América Latina no ha logrado resolver de manera integral la provisión de cuidados infantiles y apenas comienza a atender las necesidades de las personas mayores¹¹⁵. Esta constatación evidencia que la propuesta de edificar sistemas de cuidados se formula en un contexto de debilidad de otros pilares del Estado de bienestar, lo que constituye un reto adicional para garantizar la sostenibilidad y eficacia de estas iniciativas¹¹⁶.

1.3.3 Avances en Perú en la implementación de herramientas para la valorización del trabajo de cuidados

1.3.3.1 Medición y valorización económica del trabajo de cuidados en el Perú. En Perú, a partir del año 2010, el trabajo doméstico no remunerado (TDNR) se ha empezado a medir con la Encuesta Nacional de uso de tiempo (ENUT)¹¹⁷. Sobre ella, el Ministerio de la Mujer y de Poblaciones Vulnerables (MIMP), y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) han destacado su importancia porque permite obtener información y saber la distribución del tiempo de ambos sexos en diversas acciones incluyendo el TDNR, información que permitirá formular políticas¹¹⁸.

Posterior a la ENUT (2010), un año después, se emitió la Ley N° 29700¹¹⁹. Años después, 2014, se reglamentó la citada ley¹²⁰, y se precisaron las bases

¹¹⁵ CEPAL, “La sociedad del cuidado en conversación con María Ángeles Durán”, video de Youtube, 40:10, publicado el 12 de diciembre del 2022, https://www.youtube.com/watch?v=5n7leB_-CI8

¹¹⁶ Respecto a la situación de la Seguridad Social en Latinoamérica resulta interesante el diagnóstico, las reflexiones y propuestas que hacen Gamarra y Moreno. Véase Leopoldo Gamarra y Carmen Moreno, “La seguridad social en Iberoamérica post Covid-19: problemas y perspectivas,” *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, no. 11 (2021): 113–28.

¹¹⁷ La ENUT del 2010 ha sido la única encuesta que ha realizado Perú.

¹¹⁸ MIMP e INEI, *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010 – Principales Resultados*, 2011, 3.

¹¹⁹ Ley 29700, Ley que incluye el Trabajo No Remunerado en las Cuentas Nacionales.

¹²⁰ Decreto Supremo N° 056-2014-PCM.

conceptuales y metodológicas para la medición de la Cuenta Satélite del TDNR utilizando como insumo la información recabada en la ENUT. Así, a partir del 2016 fue posible disponer de estimaciones sobre el valor económico generado por el trabajo no remunerado y producción de servicios domésticos. De acuerdo con dichas mediciones, el aporte del tiempo destinado al TDNR ascendió a 84 964 millones de soles, equivalente al 20,4 % del Producto Bruto Interno correspondiente al año 2010¹²¹.

1.3.3.2 Derecho al cuidado, sistema de cuidados y otras herramientas para valorizar el trabajo de cuidados en el Perú. Respecto al avance en el Perú sobre el derecho al cuidado, el cual conforme se ha indicado, incide directamente en la visibilización y reconocimiento del TDNR, debe tenerse presente que el Estado peruano ha adoptado diversos instrumentos normativos internacionales que lo obligan a garantizar cuidados a niños¹²², adultos mayores¹²³, y personas con discapacidad¹²⁴. Además, se encuentra obligado a promover que los cuidados se brinden en condiciones de igualdad y con sentido de corresponsabilidad, a garantizar y promocionar servicios de cuidado conforme a la CEDAW, Convenios OIT, entre otros convenios y compromisos internacionales regionales, así como de carácter mundial como la Agenda 2030.

En atención a las obligaciones contenidas en los instrumentos legales antes citados, el Gobierno peruano presentó el Proyecto de Ley N° 2735¹²⁵, y como

¹²¹ Diana Loconi resalta que el resultado de la ENUT ha sido útil para la reflexión académica, mas no en el análisis económico, así concluye que el aporte que hacen las mujeres con el TDNR continúa siendo invisibilizada. Para un mayor estudio sobre la aplicación de la encuesta del uso del tiempo y cuenta satélite, revisar: Diana Loconi Guerra, “Estudio sobre la aplicación de herramientas públicas para visibilizar el trabajo no remunerado. Encuesta del uso del tiempo, cuenta satélite y políticas de igualdad” (Tesis de maestría, PUCP. Lima, 2018).

¹²² La CDN fue suscrita por el Perú el 26 de enero de 1990 mediante Resolución Legislativa N° 25278.

¹²³ La CIPDPM fue aprobada por la Resolución Legislativa N° 31090 del 16 de diciembre de 2020, y ratificada mediante el Decreto Supremo N°044-2020- RE del 22 de diciembre de 2020, y entró en vigencia en el derecho nacional desde el 31 de marzo del 2021.

¹²⁴ La CDPD fue aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 29127, y ratificada mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE de fecha 30 de diciembre de 2007, entró en vigencia en nuestro país el 2008.

¹²⁵ Proyecto de Ley de reconocimiento del derecho al cuidado y de creación del Sistema Nacional de Cuidados.

indica su nombre se planteaba “crear el Sistema Nacional de Cuidados”, y reconocer la valía de la función social de los cuidados en la sociedad y en la economía del país, y “reconocer el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado con igualdad de género”, entre otros. Lamentablemente, dicho proyecto fue archivado por el órgano legislativo el 10 de abril de 2024, pese a que la mayoría parlamentaria se hace nombrar como “pro-familia”.

Respecto a esto último, es importante resaltar que, si bien el Perú aún no cuenta con una norma legal que taxativamente señale al cuidado como derecho, sin embargo, esto no es óbice para que -en base al enfoque de derechos y a los convenios internacionales reseñados que establecen obligaciones de cuidados al Estado y a la sociedad- los empleadores (el Estado o las empresas) asuman una posición mucho más activa para preservar el derecho al cuidado de los trabajadores y sus dependientes.

1.3.4 Apuntes sobre las formas de valorización del trabajo de cuidados no remunerado en relación con el Derecho Laboral

De acuerdo con los tratados internacionales y los compromisos intergubernamentales, en los últimos años se ha impulsado el reconocimiento y la valorización social y económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDNR). La valorización de este tipo de trabajo impone a los Estados la obligación de diseñar e implementar políticas sociales de bienestar destinadas a garantizar la satisfacción de las necesidades de cuidado, asegurar el ejercicio del derecho al cuidado en sus tres dimensiones (prestar cuidados, recibir cuidados y ejercer el autocuidado), así como constituir sistemas integrales de cuidados y medidas conexas. Dentro de dicha obligación se incluyen también aquellas disposiciones que corresponden al ámbito del Derecho Laboral, que constituye el eje de la presente investigación.

Ahora bien, en cuanto a las medidas de valorización del TDNR que exceden el ámbito estrictamente laboral, se tiene la implementación de políticas

sociales de reconocimiento monetario por los cuidados brindados, y la incorporación de las hacedoras en el sistema de seguridad social. Un ejemplo de la primera modalidad es la prestación económica para cuidados no profesionales (no remunerados) que se regula en España vía Ley 39/2006, con la salvedad que el titular de la prestación económica sigue siendo la persona dependiente y no el cuidador no profesional (generalmente un familiar) quien espera el reconocimiento del cuidado brindado. Respecto a esta forma de valorizar, parte significativa de la literatura especializada ha advertido sobre sus desventajas, que podría significar la reproducción de la actual forma de organización del cuidado, en el que las familias (especialmente las mujeres) siguen siendo las principales actrices¹²⁶. Otra modalidad de valorización del TDNR en materia de seguridad social prevista en la citada ley consiste en la afiliación de los cuidadores no profesionales al sistema de seguridad social, asumiendo el Estado el financiamiento de sus cotizaciones¹²⁷.

Respecto a las diversas formas de valorizar el TDNR (externa a las relaciones empleador - trabajador), resulta pertinente distinguir entre las propuestas académicas que postulan homologar el TDNR con el empleo asalariado y aquellas que lo conciben como una categoría autónoma. Ambas coinciden en reconocerlo como un trabajo productivo, indispensable para la reproducción de la fuerza laboral y para el sostenimiento de la vida, pero divergen en cuanto a las medidas idóneas para su valorización. En términos generales, mientras algunas posiciones privilegian mecanismos de aseguramiento social y pago directo, otras proponen estrategias de redistribución y reducción del TDNR entre los distintos actores sociales, a través de la creación de servicios públicos e infraestructura de cuidados.

El debate en torno a la valorización del TDNR y sus fundamentos teóricos y jurídicos permanece abierto. De hecho, la Corte IDH ha abordado recientemente esta cuestión, afirmando que las actividades de cuidado

¹²⁶ Sobre este punto ver el apartado 1.1.3 de la presente tesis.

¹²⁷ Apartado 13, Artículo 4, del real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

realizadas sin pago, cuando se desempeñan de manera permanente e intensa, deben considerarse una forma de trabajo protegido por la CADH, el Protocolo de San Salvador y la Declaración Americana, entre otros instrumentos¹²⁸. Asimismo, la Corte sostuvo que quienes realizan cuidados deben gozar de garantías derivadas del derecho al trabajo, tales como acceso a la salud, limitación de la jornada, períodos de descanso y seguridad social frente a contingencias como enfermedad y vejez¹²⁹. No obstante, es preciso subrayar que esta decisión fue adoptada con una mayoría de cinco votos a favor y uno en contra, lo que revela la persistencia de distintas posturas académicas en torno al tema.

En lo que atañe a la vinculación entre el TDNR y el empleo remunerado, la mencionada Opinión Consultiva de la Corte resolvió que los Estados deben garantizar que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho al trabajo sin discriminación. Para ello, deben implementar progresivamente medidas para la conciliación de la vida laboral con las necesidades de cuidado, y a eliminar que las labores de cuidado se constituyan en barreras para el acceso o la permanencia en el empleo¹³⁰.

A propósito de lo señalado, cabe precisar la presente tesis no se propone examinar si el trabajo de cuidados no remunerado debe recibir un tratamiento jurídico idéntico al trabajo realizado bajo una relación laboral, ni tampoco identificar los beneficios mínimos que corresponderían a quienes se dedican de manera libre y exclusiva a los cuidados familiares. Su propósito consiste, más bien, en situarse en el marco teórico de las “3R” (reconocimiento, reducción y redistribución del TDNR), aplicadas específicamente al ámbito de las relaciones laborales, en cuanto a los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, cuestión que será desarrollada en los capítulos siguientes.

¹²⁸ Corte IDH, El contenido y el alcance del Derecho al Cuidado y su interrelación con otros derechos, Opinión Consultiva OC-31/25, 12 de junio de 2025, p. 84-87.

¹²⁹ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-31/25, p. 91-93.

¹³⁰ Corte IDH, Opinión Consultiva OC-31/25, p. 129.

CAPÍTULO II: AVANCES DESDE EL DERECHO LABORAL EN EL TRATAMIENTO TEÓRICO Y LEGAL DEL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

En el presente capítulo se desarrolla cómo desde el derecho laboral se impacta directa o indirectamente en la regulación del TDNR. Asimismo, se examina las principales normas laborales de carácter internacional que tienen efectos sobre el trabajo de cuidados no remunerado: el Convenio núms. 183 y 156.

El propósito del presente capítulo es resaltar que a nivel internacional se cuenta con instrumentos que reconocen, reducen y redistribuyen el trabajo de cuidados no remunerado, examen que posteriormente servirá para comparar la situación de la legislación laboral peruana sobre dicha materia.

Asimismo, se tiene presente algunas normativas nacionales de algunos países a fin de ejemplificar el grado y modo de avance que se viene dando en la regulación laboral sobre el trabajo de cuidados no remunerado.

A efecto de que se cumpla con lo antes señalado, se ha elaborado un conjunto de parámetros para analizar la normativa laboral a partir de los avances teóricos y recomendaciones políticas de la OIT y otros organismos internacionales.

2.1 LA REGULACIÓN LABORAL IMPACTA EN EL TDNR

2.1.1 Dimensiones de medidas de tiempo, dinero y servicios

En la normativa laboral se encuentran diversas regulaciones que inciden en el trabajo doméstico no remunerado y en su organización. En la literatura especializada se estudia estas regulaciones desde tres grandes dimensiones: tiempo, dinero y servicios para el cuidado.

También existen otras perspectivas para estudiar las regulaciones, como es la propuesta por Knijn y Kremer, quienes tienen otra clasificación para abordar y estudiar a los cuidados: i) la compensación económica directa de los cuidados (con licencias pagadas, por ejemplo), ii) la compensación económica indirecta de los cuidados (con buenos salarios para incentivar que la madre se quede en casa) y iii) proporcionar cuidados, organizados y sufragados por el Estado¹³¹. Respecto a la compensación económica indirecta de los cuidados, debe tenerse presente que, en efecto, en un determinado periodo de las décadas pasadas, incentivar que la madre pueda quedarse en casa entregando un buen salario, era una opción dentro de las políticas públicas. Ahora, el ideario, conforme se ha desarrollado precedentemente, busca la corresponsabilidad de género en los cuidados, por ello, debe entenderse que puede ser el hombre o la mujer, de ser el caso, los que puedan quedarse en casa a prestar cuidado.

Retomando las dimensiones para el estudio de las regulaciones que inciden en el TDNR, se tiene que las medidas de tiempo se encuentran en la regulación de la jornada de trabajo, modalidades de trabajo flexibles y en las licencias laborales. Por ejemplo, jornadas laborales extensas o modalidad de trabajo rígidas no otorgarán mucho tiempo a los trabajadores y trabajadoras a

¹³¹ Knijn y Kremer "Gender and the Caring dimension of Welfare States ...": 350 -52.

fin que puedan realizar el trabajo de cuidados en el hogar. En esa línea, la CEPAL ha destacado que la configuración y distribución del tiempo de trabajo remunerado tiene un impacto directo en la igualdad de género, así como en las condiciones para compatibilizar las obligaciones profesionales con las actividades de cuidado y la vida personal¹³².

Las medidas de dinero las vamos a encontrar en las subvenciones o pagos que se les otorga a los trabajadores mientras hacen uso de la licencia destinada al cuidado de sus familiares, hijos o padres. Estas medidas pueden presentarse en el terreno de la seguridad social y también es posible encontrar como medidas de dinero el pago directo que hace el empleador al trabajador para que contrate el servicio del cuidado.

Respecto a las medidas de servicios, la medida más representativa en el ámbito laboral son las cunas o también llamadas guarderías dentro del centro laboral.

La ausencia o muy limitada presencia de medidas para el cuidado en el derecho laboral, evidencian y contribuyen a su desvalorización y a que las familias, y en estas principalmente las mujeres, asuman la mayor carga del trabajo de cuidados. Sobre las consecuencias de la ausencia o escasa presencia de medidas para el cuidado en el ámbito laboral, la CEPAL — mirando la realidad de Sudamérica— advierte que la estructura del mercado de trabajo en la región, organizada fundamentalmente en torno a parámetros de productividad y con escasa atención a las exigencias de la reproducción social, ha tenido como consecuencia una baja implicación de los varones en las tareas de cuidado. Ello, a su vez, ha producido una concentración desproporcionada de dichas responsabilidades en las mujeres, carga que se intensifica en aquellas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad económica¹³³.

¹³² CEPAL, *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género* (LC/CRM.15/3), 98.

¹³³ CEPAL, *La sociedad del cuidado*, 98-99.

En opinión de Pautassi, quien analiza los Estados y sociedades latinoamericanas, la normativa —se incluye la laboral—, fortalece el modelo que tiene a las mujeres como principal cuidadora familiar, ello se evidencia en las licencias para el cuidado de los hijos/as, los subsidios para la madre e inclusive en el servicio de guarderías de uso únicamente de las madres; en consecuencia el Estado mediante la legislación laboral refuerza este modelo, y asigna solo a las mujeres una doble función: cuidadora y trabajadora¹³⁴.

Por otro lado, resulta evidente que la normativa laboral para el trabajo de cuidados no remunerado tendrá un mayor impacto mientras más grande sea el mercado laboral formal en los países, de lo contrario las disposiciones en medidas de tiempo, dinero y servicios de cuidados que se disponen en la normativa laboral solo serán de aplicación al reducido porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se hallen en el ámbito formal. Aun así, pese a la limitada cobertura de la normativa laboral en Latinoamérica, la OIT ha señalado que «las regulaciones laborales para las y los trabajadores de la región representan la política conciliatoria más relevante»¹³⁵.

2.1.2 Propuesta de la OIT para el trabajo de cuidados

La OIT para afrontar la problemática del trabajo de los cuidados, tanto asalariado como no remunerado, ha elaborado una lista de recomendaciones y medidas políticas a las cuales ha denominado “5R para el trabajo de cuidados decente” las mismas que tienen la finalidad de:

- i. **Reconocer, Reducir y Redistribuir** el trabajo de cuidados no remunerado (en adelante 3R); y
- ii. **Recompensar** a las trabajadoras y trabajadores de los cuidados asalariados con más trabajo decente; y asegurar la **Representación**,

¹³⁴ Pautassi, *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*, 12.

¹³⁵ OIT-PNUD, *Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*, (2013), 31-32.

el diálogo social y su derecho a la negociación colectiva (en adelante 2R)¹³⁶.

Al respecto cabe tener presente que las 5R que propone la OIT tienen como ámbito de aplicación el trabajo doméstico remunerado y no remunerado y como objetivo aportar al desarrollo de “la mejor vía” que conduzca al trabajo de cuidados decente, medidas basadas en las normas del trabajo de la OIT¹³⁷. Las 5R es un enfoque de política pública que tiene en cuenta la perspectiva de género y se basa en los DD. HH, y busca disminuir las desiguales situaciones que se generan en torno al trabajo de cuidados, afrontar los impedimentos que tienen las mujeres para ingresar a un trabajo asalariado, mejorar las condiciones laborales de quienes prestan cuidados de forma remunerada, asimismo las condiciones de quienes reciben cuidados¹³⁸, y facilitar la conciliación entre las responsabilidades en el empleo y las de cuidado lo que implica generar medidas relacionadas con la organización del trabajo (tiempo y lugar)¹³⁹.

Conforme se aprecia, las primeras 3R, que son las que abordaremos en este trabajo, hacen referencia al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y las siguientes 2R al remunerado. La OIT plantea que lograr trabajo de cuidados de calidad, trabajo de cuidados decente, se necesita establecer un circuito virtuoso entre las 3R y las 2R.

Lo señalado por la OIT es relevante, dado que no se logrará valorizar el trabajo de cuidados no remunerado mientras que el pagado siga desvalorado, por ende, es necesario leyes y gestiones públicas enfocadas a valorizar el trabajo de cuidados en general, con medidas específicas para valorizar en su

¹³⁶ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*, 29-30. Sobre las recomendaciones políticas señaladas en el punto 2, cabe señalar que en Perú se dio un gran paso con la aprobación de la Ley N° 31047 mediante la que se establece los mismos derechos del régimen laboral general para las personas trabajadoras que realizan trabajo doméstico remunerado.

¹³⁷ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*, xliii.

¹³⁸ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*, xliii.

¹³⁹ OIT, Resolución Relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, Conferencia Internacional del Trabajo, 112.a reunión, 2024.

modalidad remunerada y no remunerada, conforme se viene promoviendo por los movimientos de mujeres y en los foros intergubernamentales.

2.1.3 Medidas o acciones concretas que contienen las recomendaciones de la OIT (3R)

Respecto a las tres recomendaciones de la OIT, que también son conocidas en la literatura especializada como las 3R, la OIT presenta una serie de medidas o acciones concretas de las cuales destacamos las siguientes por estar relacionada al ámbito de las relaciones laborales:

- Implementar servicios, políticas e infraestructura de cuidado;
- Promover la incorporación, el regreso y los ascensos laborales de los cuidadores no remunerados.
- Implantar modalidades de trabajo favorables a la familia;
- Fomentar la información y la educación para lograr familias, centros de trabajo y sociedad más igualitarias en género;
- Asegurar el derecho a servicios de cuidados adecuados;
- Afianzar sistemas de protección social que comprenda a los cuidados con enfoque de género¹⁴⁰; e
- Implementar políticas referentes a las licencias para los cuidados y financiadas públicamente para todas las mujeres y varones¹⁴¹.

¹⁴⁰ En relación con esta medida, la 109ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) destacó, como parte de la estrategia para avanzar hacia la universalidad de la protección social, la necesidad de que los Estados implementen políticas de reconocimiento de los cuidados a través de créditos en los sistemas de seguridad social. Dichos créditos buscan compensar las interrupciones o reducciones en la vida laboral derivadas de las responsabilidades de cuidado, evitando que estas repercutan de manera negativa en el acceso a prestaciones, en particular en materia previsional. Véase OIT, Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), Conferencia Internacional de Trabajo, 109ª reunión, 2021. Un ejemplo relevante de aplicación de este tipo de medidas en América Latina lo constituye Argentina (Ley 24.241, arts. 22 bis y 27 bis), cuyo régimen previsional reconoce los denominados créditos por tareas de cuidado. Este mecanismo otorga años de aportes previsionales fictos a las mujeres que han sido madres, con el fin de completar el cómputo de cotización necesario para acceder a una jubilación. De este modo, se introduce en el sistema de seguridad social una forma de valorización del trabajo de cuidados no remunerado.

¹⁴¹ La OIT desarrolla estas medidas en el Cap. 6 de *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*, xlv, 289-316.

Estas medidas o acciones corresponden a diferentes ámbitos de políticas, y no solo laborales, y conforme lo ha señalado la OIT, éstas se encuentran guiadas por las normas del trabajo de la OIT, como son los Convenios 183, 102¹⁴², 156, 175, 30 y 47, entre otros.

2.1.4 Las 3R y la dimensión de las medidas concretas como parámetros para identificar el contenido de la regulación laboral

De acuerdo a lo recogido por las teóricas del cuidado y lo señalado en los compromisos internacionales, citados en el capítulo I, la autora del presente trabajo considera necesario tener presente las 3R y la dimensión a la que pertenecen las medidas concretas, como datos o parámetros para analizar la normativa, en este caso la normativa laboral y determinar si es adecuada para la valorización del TDNR. A efecto de identificar cuándo estamos ante una normativa laboral que reconoce, reduce o redistribuye el TDNR, se procede a describir las 3R en base a las posiciones teóricas desarrolladas.

2.1.4.1 La primera R: reconocer. Diversos organismos internacionales han instado a los Estados a adoptar medidas orientadas al reconocimiento del trabajo de cuidados en todas sus formas, incluido el TDNR. El CDH ha subrayado esta obligación¹⁴³, mientras que la OIT ha enfatizado que los

¹⁴² El Convenio 102 que establece normas mínimas en materia de seguridad social, y su Recomendación núm. 202, que establece los pisos de protección social, no forman parte del análisis de la presente investigación que se delimita al análisis de la normativa laboral internacional contenida en los Convenios 156 y 183. No obstante, cabe destacar que en la Recomendación núm. 202, Párrafo 5, apartado b), se incluye como garantía básica de la seguridad social —que deberían garantizar los Estados miembros— a la seguridad básica del ingreso para los niños que asegure la alimentación, la educación, los cuidados, y otros bienes y servicios necesarios. Leopoldo Gamarra desarrolla un estudio amplio sobre el C102 y la R202 en “Los estándares del Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT, y las principales experiencias de seguridad social en América Latina y España,” cap. VII en *Del Estado de necesidad al Estado de Bienestar: El derecho a la Seguridad Social Mínima* (Ediciones Cinca, 2025).

¹⁴³ CDH, Resolución 54/6, 2023.

actores del ámbito laboral —Estados, empleadores y trabajadores—, deben enfrentar la histórica subvaloración social y económica de ese tipo de trabajo mediante políticas y acciones de sensibilización pública¹⁴⁴.

Tal como se señaló en apartados anteriores, la invisibilización del TDNR constituye una de las principales expresiones de su desvalorización. Por ello, en la presente tesis se sostiene que una acción para cumplir con la recomendación del reconocimiento consiste en visibilizarlo jurídicamente, esto es, en incorporarlo de manera expresa en los marcos normativos laborales y constitucionales, reconociendo su valor social y económico. En esta perspectiva, el derecho laboral se presenta como un espacio idóneo para avanzar en dicho reconocimiento, puesto que la actividad productiva del mercado se sostiene sobre las tareas de cuidado. De ahí que los empleadores resulten beneficiarios directos de esta labor y, en consecuencia, no deberían oponerse a que se la incluya en la normativa¹⁴⁵.

La visibilización normativa del TDNR permite también que los actores del mundo del trabajo desarrollen con mayor eficacia la labor de sensibilización frente a su subvaloración, pues recogiendo lo que dice Calero “lo que no se nombra no existe”¹⁴⁶; por tanto, mientras el TDNR permanezca ausente de los textos legales, las medidas orientadas a la concienciación social serán menos eficaces¹⁴⁷.

A lo señalado debe agregarse, que Facio y Fries (2005, p. 276) explican que el derecho opera a través del lenguaje¹⁴⁸, y Adrienne Rich sostiene que

¹⁴⁴ OIT, Resolución relativa al trabajo decente, 2024. Este enfoque se encuentra en sintonía con el Convenio 156 de la OIT, cuyo artículo 6 dispone que los Estados deben promover una mejor comprensión pública sobre la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, así como sobre los problemas derivados de las responsabilidades familiares, fomentando además corrientes de opinión favorables a su solución.

¹⁴⁵ Cinthia Baquerizo, “Importancia de la visibilización del trabajo de cuidados no remunerado en la legislación laboral peruana”, *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades* 6, 3 (2025): 2112. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4097>

¹⁴⁶ Ma. Ángeles Calero, “Vestigios de diferencias de género en el léxico del matrimonio”, *En femenino y en masculino*, ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), (1999), 59.

¹⁴⁷ Baquerizo, “Importancia de la visibilización del trabajo de cuidados ...”: 2112.

¹⁴⁸ Alda Facio y Lorena Fries, “Feminismo, género y patriarcado”, en *Género y Derecho*, ed. por Alda Facio y Lorena Fries (La Morada, 1999), 21.

nombrar constituye un acto de poder, mientras que el silencio es una forma de opresión¹⁴⁹, de ello se desprende que resulta imperativo abandonar la práctica opresiva de invisibilización del TDNR y avanzar hacia su nombramiento explícito como trabajo en los marcos normativos laborales, lo cual permitiría dar cumplimiento a las recomendaciones internacionales sobre la materia.

Así, siguiendo el planteamiento feminista de Facio y Fries sobre la necesidad de transformar los marcos normativos, desplazando las lógicas androcéntricas hacia estructuras jurídicas más inclusivas y equitativas¹⁵⁰, en la presente tesis se considera que el derecho laboral, por tanto, tiene el desafío de deconstruirse y reconfigurarse como un instrumento capaz de valorar, reconocer y visibilizar el TDNR.

No obstante, debe subrayarse que la visibilización del TDNR, aunque esencial, no basta por sí sola. El reconocimiento debe articularse con las otras dos “R” —reducir y redistribuir—, pues un mayor grado de reconocimiento legislativo genera mayor presión social y política para implementar medidas que disminuyan la carga desproporcionada sobre las mujeres y la redistribuyan entre Estado, mercado, comunidad y familias. Esto guarda relación con lo expresado por María Ángeles Durán, para quien la construcción de un imaginario social de los cuidados resulta fundamental para cimentar las sociedades del cuidado¹⁵¹. En este marco, la incorporación del TDNR en los marcos legales contribuye a ese imaginario, promoviendo su valorización social y jurídica.

En suma, reconocer el TDNR implica superar el silencio normativo que lo ha marginado, integrarlo en la legislación laboral y fomentar una cultura jurídica de valorización de los cuidados.

¹⁴⁹ Adrienne Rich, *Sobre mentiras, secretos y silencios*, trad. María Dalton (Icaria, 1983), 241.

¹⁵⁰ Facio y Fries, “Feminismo, género y patriarcado”, 7.

¹⁵¹ “La sociedad del cuidado en conversación con María Ángeles Durán”, Video de YouTube, 40:10, publicado por CEPAL, 12 de diciembre de 2022, en 36:00, https://www.youtube.com/watch?v=5n7leB_-CI8

Cabe precisar que la autora del presente trabajo de investigación es de la postura que el reconocimiento, además de ser explícito (cuando la normativa laboral nombra de manera directa el TDNR, el cual es idóneo) puede también ser implícito o indirecto. Es implícito, cuando se alude a la conciliación, compatibilización o equilibrio entre vida laboral y familiar, reconociendo con ello el conflicto entre empleo y cuidados. Ello también sucede cuando en la regulación se usa términos semejantes al del trabajo como “tareas” o “responsabilidades familiares”, entre otros, aunque no se destaque la dimensión productiva que le otorga el vocablo “trabajo”. También se observa un reconocimiento implícito cuando el cuidado se regula como derecho o como deber; sin embargo, esta formulación desplaza el foco hacia la actividad a dar o recibir, dejando en la sombra el trabajo de cuidados que la sustenta.

Por otro lado, el reconocimiento es indirecto cuando se regulan medidas vinculadas al cuidado sin mencionar expresamente el TDNR. Así, aunque no se nombre al TDNR, existe un reconocimiento al mismo a través de las medidas que se regulan. En ese sentido, es posible que en una misma regulación puede contener más de una de estas formas de reconocimiento.

A continuación, se presenta el siguiente cuadro para graficar los tipos de reconocimientos que se mencionan:

Cuadro 1: Recomendación política de reconocimiento del TDNR

Recomendación política de reconocimiento		
Reconocimiento explícito del TDNR	Reconocimiento implícito del TDNR	Reconocimiento indirecto del TDNR
-Trabajo de cuidados -Trabajo doméstico	-Conciliación de la vida laboral y familiar. - Armonización de la vida laboral y familiar. - Tareas o responsabilidades familiares, entre otros. - Cuidados como derecho. - Cuidados como obligación.	- Medidas de cuidados

Fuente. Elaboración propia.

2.1.4.2 La segunda R: reducir. La recomendación de “Reducir” el trabajo de cuidados no remunerado, no debe entenderse como la reducción del trabajo de cuidados dado que el cuidado es necesario para el ser humano por lo que siempre debe ser provisto, es decir esta propuesta no está orientada a que se brinden menos cuidados, sino a afectar la forma desvalorizada en que se viene dando el trabajo de cuidados.

Así, la propuesta de reducir el TDNR está orientada que el trabajo de cuidados debería ser provisto también por otros actores o proveedores, como el Estado o los empleadores, quienes deberían brindar los cuidados, y no solo por la familia y dentro de ésta por la mujer. En ese sentido, la recomendación lo que sugiere es que el TDNR debe ser convertido a trabajo de cuidados

remunerado, ya sea que se preste dentro del ámbito familiar o fuera de éste¹⁵². En un parangón similar al de la transformación de la energía y la materia, el trabajo de cuidados no desaparece solo se transforma, en este caso de TDNR a uno que es valorado social y económicamente.

Entre las medidas orientadas a reducir el TDNR se tiene a las medidas que exteriorizan el trabajo de cuidados del ámbito familiar a otro ámbito en que se brinden servicios, ya sea público o privado como las cunas o guarderías. También puede ser que se brinde dentro del ámbito familiar a través de la contratación de servicios de las personas trabajadoras domésticas o también llamadas del hogar, o personas que brinden cuidados específicos, las cuales pueden ser financiadas por la persona trabajadora (con la suficiente remuneración para ello), por el empleador o por algún programa estatal.

A continuación, se presenta la siguiente imagen para graficar la recomendación de reducir el TDNR.

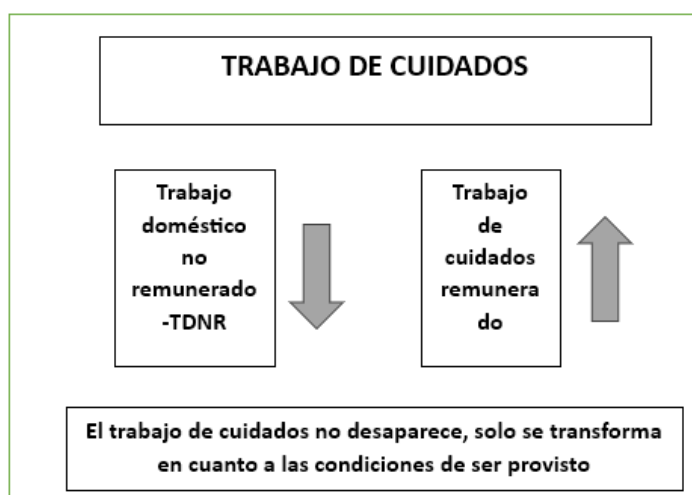


Figura 2: Reducción del TDNR. Elaboración propia.

¹⁵² En el planteamiento de la OIT, sobre el círculo virtuoso de los cuidados, la comunidad aparece como un proveedor de cuidados, sin embargo, la autora del presente trabajo considera que si bien el TDNR puede reducirse si los cuidados los brinda la comunidad, lo recomendable para la adecuada valorización económica y social del trabajo de cuidados es que éste se brinde en condiciones remuneradas. Sobre el círculo virtuoso de los cuidados, véase el Gráfico 1.7 en OIT, *El Trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*, 33.

2.1.4.3 La tercera R: redistribuir. La recomendación de “Redistribuir” el TDNR se encuentra presente en las medidas orientadas a redistribuir el TDNR entre varones y mujeres, es decir aquellas medidas que buscan la corresponsabilidad entre mujeres y varones de las familias en el trabajo de cuidados no remunerado, a efecto de evitar que el trabajo de cuidado cuando sea responsabilidad de la familia no se recargue únicamente en las mujeres. Conforme se aprecia, esta recomendación incide en los cambios de patrones culturales que han naturalizado el rol de las mujeres en los cuidados, a fin que los varones cumplan su papel en este tipo de trabajo.

Para la autora del presente trabajo, conforme a la posición adoptada en el capítulo I, la valorización del TDNR pasa porque los cuidados adquieran el mismo estatus jurídico que tienen la educación y la salud, así al Estado le corresponde asumir, conforme lo sugiere también la OIT, el regular, organizar y proveer de cuidados, además de integrar a los empleadores en esta función social. En ese contexto, se torna factible y en armonía con las otras dos R, la implementación de las medidas orientadas a redistribuir el TDNR entre las mujeres y sus pares en la familia; contrario a ello, se seguiría en un modelo familiarista de los cuidados en el cual no se valora socialmente el trabajo de cuidados y se deja a la familia sola en dicha tarea.

Se presenta la siguiente imagen para graficar la recomendación de redistribución.



Figura 3: Redistribución del TDNR. Elaboración propia.

Las 3R son recomendaciones que deben aplicarse en conjunto para lograr el objetivo de valorizar el trabajado de cuidados y doméstico no remunerado. Así, por ejemplo, no sería adecuado que se reconozca el TDNR pero que no esté acompañado de alguna medida concreta de reducción o redistribución¹⁵³; o que solo se aplique la recomendación de reconocimiento y redistribución del TDNR sin que se aplique la recomendación de reducción del TDNR, porque aquel continuaría recayendo en la familia cuando se ha señalado que es un bien social en el que deben participar otros proveedores también llamados actores (Estado y empleador, por ejemplo).

En atención a tener presente las 3R y las dimensiones de las medidas concretas como parámetros de análisis corresponde reiterar que las 3R, conforme lo ha desarrollado la doctrina, son necesarias para valorizar el TDNR, por lo que resulta necesario identificar si las recomendaciones están presentes en las normas laborales que se procede a analizar. Asimismo,

¹⁵³ Un ejemplo de esta situación es cuando se reconoce al TDNR, y solo se aplica medidas de flexibilización de horario o de goce de vacaciones, sin estar acompañadas de otras medidas de reducción o redistribución, porque en ese caso solo se le está facilitando a la mujer para que realice su empleo y su trabajo de cuidado. Por ello es importante que las medidas de flexibilización vayan acompañadas de medidas efectivas de redistribución.

resulta necesario para el análisis de la normativa identificar si las medidas concretas que contiene están referidas a las dimensiones de tiempo, dinero o servicio, para identificar qué dimensión se encuentra más abordada por la regulación.

En el siguiente cuadro se presenta los parámetros antes señalados, recomendaciones de políticas y las dimensiones de las medidas concretas, las mismas que se encuentran relacionadas conforme se ha presentado precedentemente.

Cuadro 2: Parámetros para analizar la regulación.

Medidas concretas que abordan el TDNR (ejemplos)	Parámetros para analizar la regulación	
	Dimensión de medidas	Recomendaciones políticas (3R)
-Modalidades de trabajo flexible, ej. el teletrabajo - Reducir jornada - Flexibilización de horarios -Licencias de maternidad, paternidad, parental, permiso de lactancia -Cunas-guarderías, lactarios. -Protección al ejercicio de los derechos con impacto en TDNR	TIEMPO	RECONOCER
	DINERO	REDUCIR
	SERVICIOS	REDISTRIBUIR

Fuente. Datos tomados de OIT.

2.2 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT CON IMPACTO EN EL TDNR

A continuación, se examina la regulación de la OIT referida a la protección de la maternidad¹⁵⁴ y sobre trabajadores con deberes familiares¹⁵⁵, a efectos de identificar en estos la regulación que aborde o impacte en el TDNR, identificando las dimensiones de tiempo, dinero o servicios, y resaltando las recomendaciones de políticas de las 3R que contienen. Si bien existen otros convenios de la OIT que contienen regulaciones que abordan los cuidados e impactan en el TDNR, para efectos de los fines del presente trabajo de investigación bastará con el examen del C183 -R191 y del C156 -R165.

Previo a que se examine los convenios y recomendaciones antes señalados, es pertinente citar la Declaración referida a la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975)¹⁵⁶, al ser un antecedente importante al abordar las temáticas de cuidados que hoy se siguen tratando.

En esta Declaración se hace un importante reconocimiento sobre que la situación de las mujeres no se puede modificar sin cambiar la función de los hombres en la sociedad y en la casa, y se establecen compromisos referidos a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, y acabar con la discriminación hacia las segundas en el empleo. Asimismo, se establece expresamente que no se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por sus responsabilidades familiares (numeral 3 del artículo 6), se hace referencia al tiempo libre del que deben gozar madres y padres adoptivos para cuidar de sus hijos y contar con el derecho a reincorporarse a su empleo (artículo 8); y se acuerda promover reforzar la infraestructura de

¹⁵⁴ Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad.

¹⁵⁵ Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

¹⁵⁶ La Declaración se encuentra publicada en OIT, Boletín Oficial, Vol. LVIII, 1975, Serie A, núm. 1. Dicha declaración fue adoptada el 25 de junio de 1975 por la Conferencia General de la OIT.

servicios e instalaciones de asistencia y educación infantil los cuales deben ser subvencionados, dirigidos y controlados por las autoridades competentes (artículo 10).

Así vemos cómo en la Declaración se hace un reconocimiento de que las responsabilidades familiares (trabajo de cuidados no remunerado), afecta directamente a las féminas provocando que las mismas sean discriminadas en el empleo. Si bien en dichos años no se había denominado como trabajo a esas responsabilidades familiares que asumía la mujer, sí es evidente que se identifica que la carga familiar recae en la mujer y afecta su desempeño en el empleo.

Asimismo, en dicha Declaración se identifica —aunque no se señale en los términos siguientes— que la carga del cuidado infantil (que afecta más a las féminas) es un impedimento a la concreción de la igualdad entre hombres y mujeres y por ello se necesita externalizar dicho trabajo hacia los servicios e instalaciones de asistencia y educación infantil.

2.2.1 El Convenio N° 183 y la Recomendación N° 191

El Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 fue adoptado en el año 2000¹⁵⁷. Respecto a las medidas de tiempo para los cuidados que comprende, se encuentra que establece como mínimo 14 semanas de licencia, las mismas que en la Recomendación núm. 191 se amplían a 18 semanas como mínimo¹⁵⁸.

¹⁵⁷ El C183 tiene como antecedentes al Convenio núm. 3 sobre la protección de la maternidad de 1919, y al Convenio núm. 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952.

¹⁵⁸ “En 2021, la duración de la licencia de maternidad es de al menos 14 semanas en 120 países. Además, 52 países cumplen o mejoran la norma de 18 semanas de la OIT, y tres de cada 10 madres potenciales en el mundo viven en ellos”, y “La duración media mundial de la licencia de maternidad es de 17,6 semanas.”, en: Laura Addati et al., *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, (Organización Internacional del Trabajo, 2022), 30 y 64, DOI: 10.54394/PIHL1206.

Acerca de las medidas de dinero, en el Convenio se comprende el otorgamiento de asistencias pecuniarias en virtud de la licencia, se prevé que estas deberán fundarse en un monto que asegure a la madre y a su recién nacido condiciones de salud y nivel de vida apropiados, señalándose que estas prestaciones no sean menores a los 2/3 de ingresos anteriores, y se recomienda elevarlas a un monto igual de las ganancias que se venía percibiendo. Asimismo, el Convenio indica que los Estados miembros deben asegurar que los requisitos exigidos para acceder a las prestaciones monetarias sean fácilmente realizables.

En cuanto al financiamiento, el Convenio establece que los beneficios relacionados con la licencia deben costearse con un seguro social obligatorio o por fondos públicos. Expresamente se señala que el empleador no deberá tener la obligación personal de solventar directamente las prestaciones monetarias excepto que ya esté establecido en la legislación o práctica nacional o sea un acuerdo tripartito nacional.

El mismo convenio establece que este extremo de la regulación es con el objetivo de proteger a las mujeres en el mercado de trabajo, es decir evitar su discriminación por representar un sobrecoste laboral. Sobre ello debe resaltarse que este extremo del convenio es recogido por la recomendación de reducir el TDNR que incluye fomentar la corresponsabilidad social en el trabajo de cuidados, la misma que busca que más actores —como el Estado— se involucren en la provisión y/o financiación de los cuidados.

Finalmente, el referido convenio comprende una protección a la madre gestante y lactante respecto a la mantención del vínculo laboral (prohibición contra el despido) y a las condiciones de trabajo (retorno al mismo puesto y remuneración).

El Convenio núm. 183 comprende como derecho las interrupciones o reducción de la jornada para la lactancia, la misma que debe considerarse como tiempo trabajado y remunerarse. En la Recomendación N° 191 se plantea la posibilidad de agrupar las interrupciones y se dé una reducción de

la jornada al comienzo o al final de la jornada para la madre lactante, además de contar con instalaciones que permitan la lactancia (extraer la leche y conservarla) en el lugar de trabajo o cerca al mismo.

En la Recomendación N° 191, se agregan otras medidas para garantizar los cuidados. Entre ellas destacamos la medida de tiempo señalada en el subpárrafo 6 del párrafo 6 en el que se recomienda que la mujer goce de una licencia para ausentarse de su trabajo para realizar controles médicos referentes a su gestación.

Asimismo, cabe resaltarse el tratamiento de las licencias para los cuidados señaladas en el párrafo 10 de la Recomendación. En el subpárrafo 1 se establece que ante una situación de defunción de la mamá antes de finalizar el plazo de licencia post natal, el papá que se encuentre bajo una relación laboral debería acceder a una licencia equipolente al periodo restante de la licencia post natal. De similar forma, en el subpárrafo 2 se establece que en una situación de afección o de hospitalización de la madre que le impidan atender a su hijo o hija, y antes que expire la licencia post natal, el padre debería gozar de una licencia equipolente al período pendiente de dicho beneficio.

Respecto a la licencia de maternidad, Laura Addati, Umberto Cattaneo y Emanuela Pozzan comentan que, de los 185 países que tienen licencia de maternidad, 60 contemplan la eventualidad de transferir los periodos de licencia de maternidad posnatal a los padres bajo determinadas condiciones. En 41 países dicha transferencia puede hacerse en circunstancias excepcionales, mientras que en los otros 19 las madres tienen la opción de poder transferir partes de dicha licencia a los padres en cualquier circunstancia, y no solo las relacionadas con la salud de la madre o de la hija o hijo¹⁵⁹.

En los sub párrafos 3 y 4 del párrafo 10 de la Recomendación se aborda la regulación de licencia parental, señalándose que la mamá o el papá con

¹⁵⁹ Laura Addati et al., *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 68.

empleo deberían poder acceder a esta¹⁶⁰ cuando concluya la licencia por maternidad, dejando la regulación de su duración, el pago de los beneficios, el goce y la partición de la licencia entre los padres, a que sea determinado por cada país. La Recomendación también sugiere que los beneficios y protección del Convenio núm. 183 sean de aplicación para los padres adoptivos.

Así, conforme al examen del referido Convenio núm. 183 se aprecia que respecto a las medidas de tiempo para el cuidado comprenden licencias por pre y postnatal, y por lactancia, con garantías para su ejercicio al establecer prohibiciones frente a posibles actos de discriminación del empleador.

En el caso de la Recomendación núm. 191, se comprende además el servicio de lactario (medida de infraestructura), licencia para controles médicos prenatales, licencia paternal por reemplazo (en caso de defunción) o por suplencia (afección de la madre), y licencia parental para los progenitores.

En el siguiente cuadro se identifica de manera resumida qué medidas concretas son desarrolladas en el Convenio 183 y en las R191.

¹⁶⁰ La licencia parental es definida como una licencia de larga duración para que las personas trabajadoras puedan cuidar a sus hijos una vez se expiren las licencias por maternidad y paternidad. Véase mayor información sobre el estado de su regulación en Laura Addati et al., *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 150 a 152.

Cuadro 3: Medidas presentes en Convenio 183 y Recomendación 191.

Medidas	C.183	R. 191
Licencia de maternidad	Art. 4, párr. 1	Párrs. 1 y 2. Amplía plazo y se eleva la prestación entre otros.
Licencia de paternidad		Párr. 10, subpárrafos 1 y 2. Por reemplazo o suplencia, en caso de defunción o afección de la madre, respectivamente.
Licencia para chequeo prenatal		Párr. 6, subpárrafo 6
Licencia por lactancia	Art. 10	Párr. 8, recomienda que interrupciones puedan ser agrupadas.
Licencia parental*		Párr. 10, subpárrafos 3 y 4.
Licencia para padres adoptivos		Párr. 10, sub párrafos 5.
Servicios de lactario		Párr. 9

Fuente. Datos tomados de Convenio 183 y su R191.

2.2.2 El Convenio 156 y la Recomendación 165

Conforme lo señala la OIT, el Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares son las normas de la OIT que se centran de manera clara en aplicar las 3R, con el fin de que tanto las trabajadoras, así como los trabajadores puedan armonizar sus responsabilidades laborales y familiares sin estar sujetos a discriminación¹⁶¹.

A efecto de abordar el estudio de las normas antes citadas, procederemos a presentar el análisis de las mismas de forma separada, toda vez que,

¹⁶¹ OIT, *El Trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*, 115.

conforme veremos, las obligaciones contenidas en ambas tienen distinta naturaleza, siendo la mayoría del Convenio general y las de la Recomendación específicas.

2.2.2.1 El Convenio núm. 156. Este convenio fue aprobado en el año 1981, es un instrumento normativo que se aprueba en base al reconocimiento que para la concreción de la igualdad entre la mujer y su par es imperioso transformar el rol que por tradición han asumido éstos en la sociedad y en la familia¹⁶². Esto último implica variar los roles que asumen hombres y mujeres respecto las actividades de cuidado que se hacen en el hogar.

Por otro lado, en el preámbulo se reconoce que la situación de los integrantes de la parte trabajadora con deberes familiares abarca aspectos más amplios, que van más allá de la vida en el trabajo, los cuales están vinculados a la familia y a la sociedad, y ello debería tenerse en cuenta en la elaboración de políticas. Lo antes señalado es importante en la medida que pone las bases para que no se considere solo a la parte empleadora como garante de las medidas de cuidados en los lugares de trabajo, sino que interpela a que se aborde estas medidas involucrando a otros actores.

Además, en el exordio, hay una aceptación de que los problemas de quienes trabajan se agravan cuando se cuenta con carga familiar por lo que se identifica la necesidad de hacer progresar la situación de aquellos mediante medidas que satisfagan sus necesidades especiales. Esta parte irradia lo estipulado en los artículos que contienen el convenio, y es la base para que la parte empleadora asuma su rol en las medidas y facilidades a las que tienen derecho su contraparte laboral con carga familiar.

Dichas premisas caben ser resaltadas, dado que por un lado se replica esta concepción de que la igualdad solo será efectiva con la variación del papel del hombre y la mujer tanto social como familiar, ámbito donde se concentra el trabajo de cuidados no remunerado; y de otro lado, se comprende que el

¹⁶² El párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, comprende el mismo reconocimiento, y por ello es citado en el Preámbulo del Convenio N° 156.

tratamiento de la problemática de los trabajadores con carga familiar (con trabajo de cuidados no remunerado) trasciende el ámbito estrictamente laboral, al proyectarse también en la esfera social y doméstica; sin embargo, ello exige la adopción de medidas específicas en el marco de la relación de trabajo.

En el artículo 1 del Convenio se señala que es de aplicación a la parte trabajadora, indistintamente de su sexo, con responsabilidades derivadas del cuidado de hijos u otros familiares en línea directa que requieran su asistencia. Esta disposición refleja una noción inclusiva que trasciende la división sexual del trabajo y reconoce la corresponsabilidad en el cuidado. En el artículo 2 se establece que el convenio se aplica a todas las ramas económicas y sin exclusión de clases de trabajadores. De este modo, se asegura la universalidad del estándar y se evita la segmentación normativa

En el artículo 3 se señala que cada Estado debe establecer como objetivo de su política el permitir que los trabajadores con carga familiar que se empleen o deseen emplearse lo hagan sin ser discriminados, y de ser posible, sin disputa entre sus obligaciones familiares y laborales.

El artículo 4, apartados *a)* y *b)*, comprende 2 obligaciones relacionadas a la creación de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato a los empleados y empleadas con carga familiar, relacionadas a que los mismos tenga la libertad de elegir el empleo y de que se tenga en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de trabajo y seguridad social. Ello compromete a los Estados miembros a emplear medidas para abordar el TDNR, que conforme se ha visto, afecta mayormente a las mujeres, y que es una de las razones por las que se limita la participación de las mujeres en el mercado laboral.

A partir del artículo 5 del Convenio se especifica algunas medidas. El artículo 5, apartados *a)* y *b)*, impone la obligación de tomar medidas referentes a la planificación de las comunidades locales o regionales, y a desarrollar o promover servicios y medios de asistencia a la infancia y a la familia, poniendo al centro las necesidades de la parte trabajadora con carga familiar.

La obligación contenida en el apartado *a)* del artículo citado es sumamente relevante en la medida que da cuenta que la problemática de los trabajadores con deberes de cuidados tiene una solución compleja que va más allá del ámbito laboral.

Por otro lado, compete que se resalte el apartado *b)* porque impone, de manera muy concreta, la promoción de reducción del TDNR, por ejemplo, a través de la externalización de éste hacia servicios de cuidados.

El artículo 6 impone la obligación del uso de herramientas informativas y educativas a fin de mejorar la comprensión de la problemática laboral y familiar de los trabajadores con deberes de cuidado y de solución a sus problemas. Mediante este artículo se reconoce la dimensión del cambio de cultura como eje necesario en la lucha por la valorización del trabajo de cuidados, el mismo que forma parte de la recomendación política por reconocer el TDNR.

El artículo 7 está referido a la obligación de tomar medidas el ingreso y mantención en la fuerza de trabajo de las personas trabajadoras con deberes de cuidados, así como el reingreso a la actividad laboral luego de haberse ausentado por asumir deberes familiares (trabajo de cuidados).

En este Convenio, se prohíbe el despido a causa de la responsabilidad familiar, conforme se señala en el artículo 8, aunque no establece la obligación de la empresa a probar que el despido no tiene como motivo la responsabilidad familiar como sí se hace en el Convenio protector de la maternidad.

Conforme al examen que se realiza del presente Convenio, se tiene que el mismo sirve de marco para impulsar que en cada Estado miembro se adopten y desarrollen medidas concretas que tengan la finalidad de hacer posible el objetivo de conciliar el empleo y el trabajo de cuidados a ambos progenitores y garantizar la igualdad de hombres y mujeres.

El Convenio no solo tiene presente que las medidas para afrontar el conflicto entre empleo y TDNR abarcan más allá del ámbito laboral, conforme se expone en el preámbulo, sino que además en el desarrollo del articulado deja por sentado que las medidas a las que se obliga no son otras que las que se encuentren dentro de las posibilidades de cada país, atendiendo así a la realidad económica y social. Es por tal motivo que, el Convenio núm. 156 se presenta como un abanico abierto para que los miembros adopten las disposiciones compositibles con las condiciones y posibilidades de sus propios países, conforme reza los artículos 4, 5 y 7.

Finalmente, este convenio comprende posibilidades para su aplicación, señalándose que se puede aplicar por vía legal, pactos gremiales, reglamentos empresariales, laudos, resoluciones judiciales o por una amalgama de dichos instrumentos, u otra manera que esté acorde a la práctica de cada país (artículo 9), además da la posibilidad de que el Convenio pueda aplicarse de ser necesario por etapas, a razón de la realidad nacional.

Como vemos, es un convenio que, salvo la obligación de adopción de medidas para la generación de servicios y medios de asistencia a la infancia y familia, no contiene otras medidas concretas referente a tiempo, dinero y servicios que faciliten la conciliación del trabajo de cuidados y el empleo; sin embargo, es un convenio que fomenta el reconocimiento, reducción y redistribución del TDNR, y busca que se aplique de acuerdo a las condiciones nacionales.

2.2.2.2 Recomendación núm. 165. La Recomendación que complementa al Convenio 156, comprende una serie de medidas para que los Estados Miembros puedan tener presente al momento de adoptar las medidas que se acoplen a sus propias realidades.

Entre las medidas referidas a condiciones de empleo se encuentran las contenidas en el párrafo 18 apartados *a)* y *b)*, destinadas a disminuir progresivamente la jornada laboral y reducir las horas extras; e incluir mayor flexibilidad en la configuración de los horarios de trabajo, de los descansos y del régimen vacacional. En el párrafo 19 se sugiere que al ordenar los turnos

y en la asignación del trabajo nocturno, se tenga en cuenta la existencia de las responsabilidades familiares

En el párrafo 20, se recomienda que al desplazar a los empleados de un lugar a otro, se deben considerar las obligaciones familiares de ellos, la ubicación laboral de la pareja y la situación educativa de las hijas o hijos.

En el párrafo 21, subpárrafo 3, se aborda el cambio de la jornada a tiempo parcial a la completa y viceversa como una medida de tiempo que facilite la compatibilización de los deberes para con la familia y con la empresa. Así se sugiere que el trabajador a tiempo parcial tenga la opción de variar a un puesto de jornada completa o de regresar a este.

Conforme se aprecia estas medidas referidas a los tiempos destinados al empleo y al trabajo de cuidados están dadas en el ámbito de la organización del empleo, por lo que implica una actuación decisiva del empleador respecto a aplicar estas medidas por gestión propia (conforme lo sugiere el propio Convenio N° 156 en su artículo 9), en el caso no se encuentre obligado por ley o convenio colectivo.

Respecto a las medidas de tiempo para el trabajo de cuidado, la Recomendación en su párrafo 22 comprende la licencia parental para la madre o el padre, la cual debería introducirse de forma gradual¹⁶³. En el párrafo 23 se aprecia medidas de tiempo como la licencia laboral en caso que el hijo o el integrante de su familia necesite de su cuidado por estar enfermo. Respecto al financiamiento de las licencias y permisos, la Recomendación sugiere que sean financiados por la seguridad social o deducciones tributarias entre otras formas (párrafo 27 y 28).

Sobre las medidas de servicios, que permiten reducir el TDNR, la Recomendación en análisis complementa la disposición del convenio referido a los servicios de asistencia familiar, señalando en su párrafo 25 que las

¹⁶³ Recuérdese que en la Recomendación núm. 191, párrafo 10, sub párrafo 3 y 4 se señala que los progenitores deberían tener derecho a la licencia parental al finalizar la licencia de maternidad, y que aspectos de duración, prestaciones, goce deberían determinarse en cada Estado.

autoridades competentes deberían tomar medidas apropiadas para instituir por sí solas o incentivar y facilitar la configuración de servicios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar (entiéndase fuera del hogar). Estos servicios deberían ser gratuitos o a costos razonables que correspondan a las posibilidades económicas de cada persona trabajadora, y deben ser para niños y niñas de diversas edades.

En los párrafos 32, 33 y 34 de la Recomendación se desarrolla el apoyo en el desempeño de los deberes familiares. Así, en el párrafo 32 se plantea el deber de fomentar el alivio de la carga de las responsabilidades familiares; en el párrafo 33 se propone el establecimiento de servicios de cuidado a domicilio, a un costo razonable acorde con las posibilidades económicas de las y los trabajadores. Recuérdese que ese tipo de acción tiende a reducir el TDNR dado que el trabajo del cuidado se llevaría a cabo de manera remunerada.

En el párrafo 34, como parte de las acciones públicas y privadas a fomentar para aligerar la carga de las tareas domésticas, se señala que los servicios comunitarios como: transporte público, abastecimiento de agua y de electricidad, y construcción de viviendas funcionales, deben ser adaptados a las necesidades de las y los trabajadores. Al respecto se tiene que estas medidas, que pueden exceder el ámbito laboral, son también necesarias para equilibrar la actividad laboral y familiar, dado que algunas de estas medidas permiten que se gane tiempo libre (por ejemplo, en el caso del transporte público, al reducirse el tiempo de traslado del hogar al centro laboral), y por otro que se reduzca el TDNR (en el caso de los traslados de las personas cuidadas a los centros de servicios de cuidados), y repercuten en la vida de los empleados y en su productividad.

Entre otras medidas, se tiene la señalada en el párrafo 11, la que está relacionada con la recomendación política de redistribuir el TDNR, dado que se recomienda adoptar medidas como la de promover la educación necesaria para que las personas indistintamente de su género compartan sus obligaciones familiares y puedan ejercer mejor éstas con las obligaciones profesionales.

En el siguiente cuadro se identifica de manera resumida cuáles son las medidas concretas presentes en el Convenio 156 y en las R165.

Cuadro 4: Medidas presentes en Convenio 156 y Recomendación 165.

Medidas	C. 156	R. 165
Licencia en caso de enfermedad de hijo		Párr. 23, subpárrafo 1)
Licencia en caso de afección de otro integrante familiar que necesite del cuidado de la persona trabajadora		Párr. 23, subpárrafo 2)
Reducción de jornada		Párr. 18, apartado a)
Flexibilidad en los horarios laborales, descanso y vacaciones		Párr. 18, apartado b)
Organización y asignación del trabajo nocturno teniendo presente las responsabilidades familiares		Párr. 19
Traslado de localidad evaluando la ubicación del empleo del consorte y situación de educación de hijos		Párr. 20
Cambio de tiempo parcial a total.		Párr. 21, subpárrafo 3)
Servicio de cuidado infantil	Art. 5, apartado b)	Párr. 25
Servicios de cuidado a otros familiares	Art. 5, apartado b)	Párr. 25
Servicio de ayuda familiar en el hogar		Párr. 33
Infraestructura y servicios que faciliten el trabajo de cuidados (transporte, vivienda, servicio de agua y energía eléctrica)		Párr. 34
Licencia parental*		Párr. 22

Fuente. Datos tomados del Convenio 156 y su R165.

() De los cuadros 3 y 4, se puede apreciar que la licencia parental es la única medida que es desarrollada tanto por la Recomendación N° 165 como por la N° 191.*

Conforme a lo examinado, dos medidas concretas se encuentran ausentes de los convenios de la OIT, la licencia parental y de paternidad, estando solo presentes a nivel de recomendaciones.

En cuanto a la licencia parental, debe advertirse que está ausente en los textos de los Convenios, solo está contemplado a nivel de la Recomendación núm. 191 y la Recomendación núm. 165. En ellas se deja a la voluntad de los Estados la decisión de fijar el plazo y el monto de la subvención u otra forma de entrega de pago. De manera similar, tampoco se encuentra reconocido por Convenio la licencia por paternidad como derecho¹⁶⁴, solo está señalado a nivel de Recomendación en caso de defunción o afección de la madre, a lo que hemos denominado licencia paternal por reemplazo o por suplencia.

2.3. ALGUNAS REGULACIONES LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO QUE VALORIZAN EL TRABAJO DE CUIDADOS

En el presente subcapítulo se analiza algunos desarrollos normativos nacionales que abordan la valoración del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el ámbito laboral por lo que se procede a destacar las 3R que contienen.

¹⁶⁴ Según cifras de la OIT, en el 2021, 115 países reconocen por ley al menos 1 días de licencia de paternidad. Además, 39 países ofrecen una licencia estatutaria de paternidad entre 1 y 4 días, y 27 ofrecen de entre 5 y 9 días; y la duración media en los 115 países con licencia estatutaria es de 9 días. Véase, Laura Addati et al., *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 114.

2.3.1 Reconocimiento constitucional al trabajo de cuidados no remunerado en América Latina

Dos países la región sur del continente americano, dos países bolivarianos, la República de Ecuador y la República Bolivariana de Venezuela, consagran en sus constituciones reconocimientos del valor social y económico del trabajo de cuidados relacionándolo con la normativa jurídica que rige las relaciones laborales.

En el caso ecuatoriano, en el artículo 333 de su Constitución del 2008, se aborda en primer lugar al trabajo de cuidado realizado en el hogar, de forma no remunerada, como una labor productiva. En segundo lugar, el Estado se obliga a promover un estatuto laboral que esté en armonía con los cuidados; así este régimen debe facilitar servicios, edificaciones, y horarios laborales adecuados, poniéndose énfasis en la dotación de servicios para cuidado infantil, personas con discapacidad y otros que sean necesarios a efecto que las personas no se encuentren impedidas de desempeñar un empleo. En tercer lugar, el Estado ecuatoriano impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de trabajadores de ambos géneros en el trabajo doméstico y en los deberes familiares.

Conforme se aprecia, Ecuador reconoce mediante la norma de más alta jerarquía el valor social del trabajo de cuidado humano, y establece además que, a fin de conciliar el empleo con el trabajo de cuidados, y de que las personas puedan desempeñarse en el empleo, se promoverá un régimen laboral que facilite medidas para disminuir el trabajo de cuidados no remunerado (servicios), así como otras que reduzcan la tensión de los tiempos del empleo y de los cuidados (infraestructura, flexibilización de horarios). Además, se establece una repartición equitativa del trabajo doméstico no remunerado entre mujeres y sus pares.

De esta forma, en Ecuador el reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo de cuidados no remunerado (las 3R) se encuentra contemplado a nivel

constitucional con impacto en las relaciones laborales, ampliándose así los derechos laborales garantizados a nivel constitucional.

Por su parte, Venezuela en su Constitución del 99 (Art. 88) de garantiza a sus ciudadanos y ciudadanas la igualdad entre ellos en el ejercicio del derecho al trabajo. Además, reconoce al trabajo del hogar como una actividad que crea valor agregado, riqueza y bienestar social. A su vez consagra el derecho a la seguridad social a favor de las amas de casa.

En Venezuela, de manera similar a Ecuador, se reconoce al trabajo doméstico no remunerado como un trabajo productivo social y económicamente. Cabe apreciarse que el reconocimiento de dicho trabajo va precedido por el deber de garantizar la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. Esto supone tener presente que la valorización del trabajo doméstico no remunerado tiene como objetivo, entre otros, el garantizar el derecho al trabajo, en la práctica garantizar en especial el derecho al trabajo de las mujeres quienes históricamente han sido vulneradas en su derecho al acceso al trabajo remunerado y otros derechos laborales por asumir principalmente la carga del TDNR.

La CIDH ha considerado como un avance positivo las medidas adoptadas por Ecuador y Venezuela, al incorporar a sus Constituciones el reconocimiento del TDNR, y ha alentado a los Estados a continuar adoptando este tipo de disposiciones que reconocen el trabajo no remunerado de las mujeres¹⁶⁵.

Un caso diferente, pero de resaltar es del Estado Plurinacional de Bolivia. En dicho país existe un reconocimiento constitucional al valor económico del trabajo de cuidados, identificándolo como fuente de riqueza¹⁶⁶, aunque no se ha normado un relacionamiento directo con el marco jurídico del empleo.

¹⁶⁵ CIDH, *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*, (OEA/Ser, L/V/II.143. Doc. 59, 2011), 55.

¹⁶⁶ Artículo 338 de la Constitución boliviana: «Artículo 338. El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas».

2.3.2 Derechos para trabajadores - cuidadores en Constituciones

A continuación, se compartirá como a nivel constitucional en algunos países se han consagrado derechos laborales orientados a garantizar que el trabajador o trabajadora pueda realizar sus labores de cuidado.

En artículo 48.VI de la Constitución de Bolivia¹⁶⁷ se aprecia la prohibición de discriminar a las mujeres en el trabajo a causa de su rol de madres, así como se establece una prohibición laboral de que las embarazadas y progenitores con niños menores a un año de edad sean movilizados. La garantía de inamovilidad es una protección para que las y los trabajadores puedan gozar de las mismas condiciones respecto al lugar de trabajo y otras conexas, es también una protección ante cualquier discriminación en base a su condición de padres o madres.

En la Constitución Política de Ecuador, a través del artículo 333, antes citado, se ha establecido como un deber constitucional el de impulsar un sistema laboral que funcione de manera armónica con las necesidades del cuidado. Además, se consagra, que este régimen debe facilitar mecanismos de apoyo que incluyan prestaciones de cuidado, dotación de infraestructura y esquemas de organización del tiempo laboral adecuados a dicho fin. Asimismo, se consagra que el Estado proveerá servicios de cuidado para niños, personas con discapacidad, y otros grupos que los requieran, a fin que las personas puedan realizar sus actividades laborales. Finalmente, en el mismo artículo, se establece la obligación estatal de impulsar la corresponsabilidad y reciprocidad entre hombres y mujeres en relación con el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

¹⁶⁷ Artículo 48, numeral VI, de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia: «Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, [...] o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad».

Conforme se aprecia en Ecuador se encuentra consagrado a nivel constitucional, no solo el reconocimiento de la valorización del trabajo de cuidados no remunerado, sino que se ha establecido como un deber del Estado, y por ende un derecho constitucional, que las personas trabajadoras tengan derecho a un régimen laboral que armonice con el cuidado humano. Como parte de ello el Estado ecuatoriano se compromete a la creación de servicios de cuidados para que las personas puedan laborar lo cual es un reconocimiento constitucional a una medida de reducción del trabajo de cuidados no remunerado. Asimismo, a partir de dicho artículo, las relaciones laborales ecuatorianas se encuentran bajo el influjo de medidas que impulsará el Estado para concretar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico (medida de redistribución), aspecto que está relacionado al derecho a la igualdad.

En Ecuador también se encuentra a nivel constitucional derechos laborales que tienen impacto en el trabajo de cuidados no remunerado, entre ellos está el derecho a la lactancia y a la licencia por paternidad (artículo 332), de lo que se advierte que el derecho de los padres de cuidar a sus recién nacidos es altamente valorado jurídicamente al estar comprendido en el nivel de la norma de más alta jerarquía. Además, se prohíbe la discriminación por embarazo o por cantidad de hijos, como parte de los derechos laborales¹⁶⁸.

En otros países latinoamericanos, la licencia por maternidad ha alcanzado reconocimiento constitucional, como es el caso de México, El Salvador y Brasil¹⁶⁹. Asimismo, las guarderías o servicios semejantes han alcanzado reconocimiento constitucional en los dos últimos países mencionados. En Brasil, en el artículo 7-XXV, se constitucionaliza el derecho laboral a las guarderías y centros preescolares para hijos dependientes, desde que nacen

¹⁶⁸ La Constitución de Ecuador comprende además acceso a la seguridad social a la persona con discapacidad y a la familia que la cuida, además de recibir capacitación para mejorar la calidad de la atención (artículo 49). Además, otorga estatus de derecho constitucional al derecho a la lactancia y a la licencia por paternidad (artículo 332).

¹⁶⁹ Laura Pautassi, "El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato", *Revista de la Facultad de Derecho de México* Tomo LXVIII, 272, n° 2, (2018), 735, url: <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2018.272-2.67588>

hasta los 5 años; y en El Salvador, en el segundo párrafo del artículo 42, se fija la obligatoriedad de la parte empleadora de implementar salas cunas y lugares de custodia para las hijas o hijos de la parte trabajadora.

Sobre la inclusión de las temáticas de cuidado en las Constituciones de Latinoamérica, María Rico y Claudia Robles han señalado que es poco frecuente¹⁷⁰. Sobre ello podemos señalar que, el reconocimiento explícito del cuidado y del trabajo de cuidados a nivel constitucional es poco frecuente (Venezuela, Ecuador y Bolivia), y solo dos países, Venezuela y Ecuador, relacionan el reconocimiento del trabajo de cuidados con los derechos laborales a nivel constitucional, especialmente Ecuador.

2.3.3 Algunas prácticas de aplicación de las 3R en las legislaciones laborales

2.3.3.1 Ley de teletrabajo con reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado. Caso Argentina. Dentro de Argentina, mediante la Ley 27555/2020, del 14 de agosto de 2020, se regula el teletrabajo con incorporación del reconocimiento del trabajo de cuidados, al que denomina tareas de cuidado (reconocimiento implícito). En el artículo 6 de la ley se consagra que las y los teletrabajadores que asuman el cuidado de individuos tendrán derecho a coordinar con la parte empleadora horarios composibles a la tarea de cuidado y/o a la interrupción esporádica de su jornada, debiendo compensar dichos periodos de tiempo.

La ley fija los presupuestos de hecho que tiene que cumplir la persona trabajadora para acceder a su derecho, como es que:

¹⁷⁰ María Nieves Rico y Claudia Robles, *Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad*, (Serie Asuntos de Género, núm. 154, CEPAL, 2016), 26.

- Las personas sujetas a cuidados sean menores de trece años, personas con discapacidad o adultos mayores que habiten con la persona trabajadora y que necesiten cuidado especial; y
- Lo solicitado, horario compatible y/o interrupciones, no afecte lo requerido de su trabajo.

Además, la ley no será aplicable cuando la parte empleadora financie alguna compensación o pago de índole legal, convencional o contractual referida a gastos por tareas (trabajo) de cuidado.

En resumen, se tiene que la citada norma tras reconocer el trabajo de cuidados, establece medidas de tiempo (horarios compatibles o interrupciones de jornada) para que la labor remunerada sea compatible con la labor de cuidado de las personas con las condiciones señaladas en la ley. Además, otorga protección ante actos discriminatorios contra trabajadores que realizan cuidados.

Cabe destacar que la norma en análisis es producto de una modificación la cual merece ser señalada. El artículo 92 del Decreto N° 70/2023, DNU-2023-70-APN-PTE, Bases para la reconstrucción de la economía argentina, B.O. 21/12/2023, sustituyó el Artículo 6 de la Ley 27555. El texto original del dispositivo establecía como un derecho el acceder a horarios compositibles con las tareas de cuidado y/o suspende la jornada, lo cual fue modificado por el Decreto 70/2023 el cual fue dado por el Poder Ejecutivo Nacional argentino en el marco de un conjunto de medidas económicas, para señalar en la nueva norma que el derecho se reduce a “coordinar con el empleador” dichas medidas de tiempo. El sustento en particular para la modificación de la norma en comento estuvo relacionado a “evitar los bloqueos de actividad productividad” entre otros (parte considerativa del D. 70/2023). Además, se retiró la tipificación de conductas discriminatorias de parte del empleador contra aquellos que ejercieran su derecho a acceder a horarios compatibles o interrumpir la jornada por motivos de actividades de cuidado. El D. 70/2023 adicionó la compensación de horas por el uso de horarios compatibles o

interrupciones. En resumen, se mermó la potencialidad de dicha legislación protectora de los trabajadores acorde con los nuevos tiempos que se vive en Argentina.

2.3.3.2 Cunas y guarderías. Caso Argentina. Las cunas y guarderías, medidas de servicios dirigido a la primera infancia, están presentes en las legislaciones nacionales de América Latina, y en determinados países dentro de la normativa laboral con obligaciones para los empleadores¹⁷¹.

Si bien esta medida de servicios se encuentra extendida en las legislaciones nacionales, no necesariamente se concretizan, por ello cabe destacar el caso argentino con su Ley 26233/2007, publicada el 26 de abril de 2007, que tiene por objeto la promoción y regulación de los centros de desarrollo infantil, gubernamentales o no. En atención a dicha ley, mediante la Resolución 59/2021, del 9 de marzo de 2021, se crea el Programa de Infraestructura de Centros de Desarrollo Infantil en la órbita del Ministerio de Obras Públicas. Dentro de las consideraciones para aprobar dicho programa se señala:

Que, resulta necesario ampliar la disponibilidad de espacios de cuidado integral para la protección de derechos de niños y niñas en las edades tempranas, en pos de una distribución más justa de las tareas de cuidado, a los fines de reducir la brecha de pobreza en términos de tiempos disponibles para realizar otras actividades...

Así, mediante esta Resolución se crea el citado programa que comprende la construcción de Centros de Desarrollo Infantil con financiación estatal¹⁷².

¹⁷¹ Laura Pautassi, “El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato”, 722.

¹⁷² Lamentablemente, en el actual gobierno de Argentina, con el cambio de rumbo económico, el ajuste fiscal también ha impactado a la construcción de los centros de desarrollo infantil: “(...) el Gobierno dejó de financiar la construcción de 187 centros de desarrollo infantil. 119 de ellos tenían fecha de finalización en 2023 y a 64 le faltan menos de la mitad para estar terminados.” Ignacio Grimaldi, “El Gobierno dejó de financiar más de 100 centros de desarrollo infantil que debían terminarse en el de Fernández”, *La Nación*, 12 de mayo de 2024, <https://www.lanacion.com.ar/economia/el-gobierno-dejo-de-financiar-mas-de-100-centros-de-desarrollo-infantil-que-debian-terminarse-en-el-nid12052024/>

Mediante esta disposición, en Argentina los servicios de cunas y guarderías pasaron de ser una medida declarativa a una medida concreta.

A ello se suma que en el año 2022, luego de 48 años, mediante el Decreto Reglamentario N° 144/2022 se reglamentó el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20744, por el cual se impuso a las empresas que cuenten con establecimientos de cien a más personas trabajadoras la obligación de garantizar espacios cuidado para críos desde los cuarenta y cinco días de nacidos hasta los tres años de edad. La reglamentación fue posible gracias a un fallo de la Corte Suprema argentina, recaído en el caso “Etcheverry Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo de Ley N.º 16.986”, del 2021¹⁷³.

Además, cabe destacar que al reglamentarse el art. 179 de LCT se ha tenido presente las diversas formas de organización empresarial. Así se dispuso que:

- Los establecimientos con 100 o más personas (dependientes directos o por alguna modalidad de descentralización productiva) deben tener espacios de cuidado para infantes e infantas entre cuarenta y cinco días a tres años de edad, durante la jornada laboral (Art. 1).
- Los empleadores/as que tengan sus establecimientos dentro de un mismo parque industrial podrán constituir consorcios para la implantación de los aludidos locales, también lo podrán hacer quienes los tengan a una distancia menor a 2 kilómetros. Se permite la subcontratación en la implementación de los espacios de cuidado (Art. 3).
- Mediante pactos colectivos podrá acordarse el reemplazo de los espacios de cuidado por el pago de una suma (que no es remuneración) por reintegro de gastos en guardería o trabajo de cuidado de terceras personas (Art. 4).

¹⁷³ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y UNICEF, “*Acá ganan todos*”. *Experiencias de centros de educación y cuidado infantil para empresas*, (2023), 22, url: <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/1.-Aca-ganan-todos-DOCU-COMPLETO.pdf>

- El no cumplimiento se considera una infracción laboral muy grave (Art. 6).

Conforme se aprecia, la citada legislación argentina es sumamente importante porque nos muestra una medida legal que concreta la implementación de las guarderías o la subvención para que se contrate dicho servicio o la contratación de una persona para dicho fin, con lo cual se reduce el TDNR.

Además, es importante remarcar que la legislación en análisis establece que para su aplicación se contabiliza tanto a hombres como a mujeres, lo que está en consonancia con lo establecido con la CEDAW, y con el Convenio núm. 156, entre otras, que buscan acabar con el cliché de que la mujer es la encargada del cuidado de las hijas e hijos, e instalar la responsabilidad común entre mujeres y sus pares en el cuidado¹⁷⁴.

A manera de síntesis, se evidencia que las medidas de servicio de cuna y guardería se encuentran presentes en la normativa laboral argentina, tanto como obligación de los actores privados, como son los empleadores, y como del sector público, el Estado en sus diferentes instancias, y que ha dejado de estar en la esfera declarativa para pasar a ser una medida concreta, ya sea porque el Estado destina presupuesto para la creación de los centros de cuidado, o porque las empresas se encuentran sujetas a cumplir con la obligación de contar con espacios de cuidado bajo sanción.

2.3.3.3 Licencia parental y corresponsabilidad. Caso Alemania. La responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en el trabajo de cuidados está cada vez más presente en las diferentes normativas, indistintamente sea su nivel jerárquico, aunque muchas veces las

¹⁷⁴ No olvidemos que la CIDH valoró en el año 2011 los pasos hacia delante de varios Estados de incluir en sus códigos laborales y otras normas de diversas jerarquías, el deber de establecer guarderías, salas infantiles y otras acciones para gestionar el cuidado de los hijos e hijas durante el trabajo; no obstante, dicha entidad enfatizó en la necesidad de que los Estados examinen las estipulaciones que condicionan la implementación de dichas medidas a una cantidad determinada de mujeres contratadas, toda vez que ello tiende a tener un efecto contraproducente y generan situaciones de discriminación. Véase, *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*, 52-53.

legislaciones carezcan de medidas concretas, por ello es importante resaltar el caso alemán respecto a la corresponsabilidad y la licencia parental.

En una guía de la OIT se destaca una iniciativa alemana en el año 2007 para incentivar la corresponsabilidad entre varones y mujeres. Así, ante la falta de uso de las licencias parentales de parte de los trabajadores varones, Alemania modificó su sistema de licencias parentales a fin que haya una parte de la licencia familiar que puede ser aprovechada solo por el padre, así fijó el criterio de «se usa o se pierde»¹⁷⁵. Este cambio fue medido luego de dos años, y arrojó que el indicador de varones que aprovecharon la licencia parental se elevó en 17 puntos, es decir pasó del 3% al 20%¹⁷⁶. Esta es una medida que promueve la corresponsabilidad, que se distribuya el trabajo de cuidados entre padres y madres, así incide en reducir la discriminación contra la mujer a quien bajo una visión errada se le ve como la única y/o principal responsable del cuidado.

En atención a la experiencia alemana, cabe tener presente lo señalado en la Directiva (UE) 2019/1158. En dicha directiva, en su considerando 11 se hace un reconocimiento acerca de que el orden jurídico de la UE otorga pocos estímulos a los hombres para que asuman los cuidados familiares, dado que hay una falta de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados europeos. Además, se señala que el desbalance en el diseño de las políticas conciliatorias de la vida familiar y laboral incrementa los estereotipos de género, y que el incremento de medidas conciliatorias, como permisos o modalidades de trabajo flexible, impactan positivamente en el incremento de la participación de la población femenina en el empleo remunerado.

En el marco de dicho considerando, entre otros, en la Directiva europea citada se dispuso en el Artículo 5 sobre el permiso parental, apartado 1 y 2, que los Estados deben garantizar el derecho laboral de cada progenitor o progenitora

¹⁷⁵ OIT, *La Guía Maternidad, paternidad y trabajo. Pequeños pasos para lograr grandes resultados*, url: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf [Última visita: 29 de noviembre de 2024].

¹⁷⁶ Natalia Gherardi, et al., *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*, 30.

a gozar de un permiso parental de cuatro meses, para el cuidado de un/a niño/a de cuatro meses a 8 años, cada Estado o convenio colectivo especificará el ejercicio de ese derecho según ese rango. Además, estableció que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.

De lo señalado en dicha normativa se tiene que además de establecer una medida de tiempo, licencia parental, busca que esta se cumpla bajo el principio de corresponsabilidad (redistribución del TDNR)¹⁷⁷.

2.3.3.4 Flexibilidad en la jornada de trabajo. Caso español. En España, conforme al apartado 8 del artículo 34 de la E.T.¹⁷⁸, se ha previsto supuestos en los cuales las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado, para hacer efectivo el derecho a la armonización de la esfera familiar y laboral, pueden requerir modificaciones a la extensión y distribución de la jornada laboral, en la organización del tiempo de trabajo y en la modalidad de prestación (entiéndase incluido el teletrabajo). La ley señala claramente, que estas medidas de tiempo deben obedecer a la razonabilidad y proporcionalidad en relación con las necesidades del trabajadora o trabajadora y de la empresa.

La ley precisa que los y las trabajadoras que tienen derecho a efectuar la solicitud son las que tienen hijos menores de hasta 12 años, y las que tienen necesidades de cuidados respecto a: los hijos e hijas mayores de 12 años; el cónyuge o conviviente; familiares por consanguinidad y de otros dependientes

¹⁷⁷ Cabe destacar que la Directiva 2019/1158/UE tiene como objeto establecer requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, otorgando facilidades a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores para la conciliación de la vida familiar y el empleo. Por ello, establece derechos como los permisos de paternidad, parental y para cuidadores, además establece fórmulas de trabajo flexible. Asimismo, define para efectos de la citada Directiva, como cuidador al «trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados...» (Véase letra d) del apartado 1 del Artículo 3 de la Directiva 2019/1158/UE). Por otro lado, es sumamente importante que la Comisión Europea, con el objetivo de concretar la mencionada Directiva, y en el marco de la estrategia de cuidados, incluya acciones como: hacer seguimiento de la aceptación de los derechos cubiertos por la Directiva citada, hacer una campaña de sensibilización sobre los derechos conferidos, el reparto desigual del trabajo asistencial (de cuidados) no remunerado, y fomentar el papel de los varones en las labores de cuidados. Véase COM(2022) 440 final, Bruselas, 7.9.2022.

¹⁷⁸ Texto refundido de la Ley aprobado por el R.D. 2/2015.

que convivan en el mismo techo; y que por motivos de edad u otro no puedan valerse por sí mismos.

La norma citada señala que por pacto colectivo se puede establecer los términos del ejercicio del acceso a las medidas flexibles. Además, establece que, en ausencia del sindicato, la empresa cuenta con 15 días para atender la solicitud de medida flexible de la persona trabajadora, y se tendrá por presumida la aceptación si no se expresa negativa motivada en el plazo antes indicado. La empresa puede plantear una propuesta alternativa o bien manifestará la negativa a la solicitud con las respectivas razones objetivas en las que se sustenta dicha decisión.

La legislación española, en el apartado que se cita, ha establecido que si la persona trabajadora no estuviera conforme con la negativa a su solicitud, un juez resolverá el caso¹⁷⁹.

De lo expuesto se desprende que el ordenamiento jurídico español reconoce la conciliación entre la actividad laboral y familiar como un derecho, garantizando a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a ajustes en la configuración de su jornada diaria o semanal, en la modalidad de prestación de servicios —incluido el lugar desde el cual se ejecuta la labor—, entre otros aspectos vinculados a la organización del trabajo. A su vez, la normativa contempla mecanismos de tutela jurisdiccional en caso de que la decisión empresarial respecto de la solicitud de tales adaptaciones no satisfaga al trabajador o trabajadora, lo que asegura un cauce de protección efectiva.

En este marco, constituye un desarrollo normativo significativo la previsión de un procedimiento específico que faculta a las personas trabajadoras a demandar fórmulas de flexibilidad en atención a sus responsabilidades de cuidado. Dicho esquema no solo garantiza la operatividad del derecho a la conciliación entre la esfera familiar y la profesional, sino que además reconoce

¹⁷⁹ Aparto 8 del Art. 34, último párrafo: «Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011...»

la trascendencia del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado como factor a considerar en el diseño de las condiciones de empleo. En la doctrina se ha destacado que este esquema normativo materializa en España la recomendación internacional de redistribución, en tanto habilita a la parte trabajadora a exigir medidas que hagan compatibles sus deberes familiares con el cumplimiento de sus obligaciones profesionales.

2.3.3.5 Procedimiento judicial especial para proteger la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Caso español. España cuenta con una regulación para se tramite ante el juez los conflictos relacionados al derecho a la conciliación que se viene tratando, ya sea que dicho derecho se sustente en ley o en convenio¹⁸⁰ (art.139 de la Ley 36/2011, LRJS).

Dicho procedimiento tiene el carácter de urgente y su tramitación es objeto de preferencia, el trabajador puede acumular la acción indemnizatoria a causa de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, además contra la sentencia no procederá impugnación, excepto se haya acumulado petitorio indemnizatorio en dicho caso el fallo sobre las medidas de conciliación se ejecutará desde el dictado de la sentencia.

Conforme se aprecia, la regulación española comprende una protección especial para garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación, lo que corresponde destacar toda vez que va más allá de los mínimos que se establece en el Convenio núm. 156.

2.3.3.6 Protección laboral especial para las personas trabajadoras que realizan labores de cuidado no remunerado. Caso chileno. El Código de Trabajo chileno comprende el Título II denominado: “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, lo que evidencia la importancia de la problemática del trabajo doméstico no remunerado para dicho país.

¹⁸⁰ Dicho procedimiento se conoce como demanda del derecho a la medida de conciliación.

En el inciso primero del art. 194, el cual está comprendida en el Título II, se establece que ejes rectores el principio de parentalidad positiva, el de corresponsabilidad social y el de protección tanto a la maternidad como a la paternidad. El primero de ellos alude al deber de madres, padres y personas adultas responsables de garantizar el cuidado, la crianza y la formación integral de hijas e hijos. El segundo se orienta a promover, en el ámbito social y laboral, la armonización de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de quienes se emplean y paralelamente ejercen labores de cuidado no remunerado. El tercero busca asegurar la igualdad material y formal entre mujeres y sus pares, y la preservación de la salud y el bienestar de los hijos y los padres.

De igual modo, el mismo inciso dispone que estos principios deben interpretarse en concomitancia con las obligaciones y facultades de administración que la normativa reconoce a la parte empleadora. A ello se suma que, en el inciso segundo, se fija la obligación del empleador de realizar acciones informativas, educativas y sensibilizadoras sobre la valía de la conciliación entre a vida personal, familiar y laboral.

Conforme se aprecia en el art. 194 del Código de Trabajo de Chile, se desarrolla el deber y derecho de cuidar en condiciones de igualdad, asimismo se reconoce explícitamente el TDNR bajo la denominación de “labores de cuidado no remunerado” y la responsabilidad del empleador de tener presente lo antes señalado en el ejercicio de sus responsabilidades y facultades.

Así, de lo recogido en el inciso primero se destaca la visibilización del TDNR que se hace en Chile, lo cual conforme hemos señalado contribuye a la valoración del trabajo de cuidados. Además, en los siguientes artículos del citado Título se regulan medidas de tiempo y de servicios, entre los que destacan el de la licencia por maternidad de 18 semanas, periodo que alcanza el máximo establecido en la Recomendación 191; la licencia por paternidad; por adopción; la licencia por reemplazo y suplencia de la madre.

El reconocimiento del TDNR en Chile también se evidencia en la regulación de la medida de tiempo como es la licencia parental¹⁸¹, regulada en el art. 197 bis del Código citado. Dicha licencia es de 12 semanas, seguida del periodo postnatal, se encuentra subsidiada por el Seguro Social, y se puede combinar con una licencia parental a medio tiempo y empleo con jornada parcial. Además, se dispone que en el caso de que ambos progenitores sean trabajadores, cualesquiera de ellos, a elección de la madre, puede gozar de la licencia parental a partir de la semana siete de la misma, fomentándose así el principio de corresponsabilidad de género.

Otra medida que cabe destacar es la de servicio de guardería (art. 203). En Chile, mediante la regulación del Código de Trabajo se establece como obligación de las empresas, que empleen como mínimo a 20 trabajadoras de cualquier edad, contar con salas adjuntas o independientes del local laboral para que las féminas dejen a sus críos; la misma obligación tienen los centros o complejos empresariales administrados bajo una misma razón social o personería jurídica, que sumen en conjunto como mínimo a 20 trabajadoras. Asimismo, se establece que la obligación de contar con sala cuna se entiende cumplida si el empleador cumple con financiar los gastos de sala cuna al que la mujer trabajadora lleve a sus hijas e hijos menores de dos años (medida de dinero) (inc. 5º del Art. 203 del Código de Trabajo). Cabe destacar que la legislación chilena al comprender solo a las mujeres para el cómputo de personas trabajadoras que debe tener la empresa, puede generar discriminación hacia ellas, evitando contratarlas, conforme lo ha advertido la CIDH.

Lo desarrollado en este capítulo da cuenta de los esfuerzos institucionales y multilaterales por reconocer el valor del trabajo de cuidados, con su

¹⁸¹ Chile se encuentra dentro de los 46 países que ofrecen el derecho a una licencia parental remunerada, y es uno de los 5 países en que esta licencia la prestación monetaria equivale al 100% de los ingresos previos, y junto a Cuba y Canadá son los únicos países de las Américas en que se establece estatutariamente la licencia parental remunerada. Laura Addati et al., *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 158 -160.

consecutivo accionar de redistribución y reducción, tienen su correlato en el ámbito laboral. Así se tiene que existen normas internacionales de trabajo de la OIT que hacen participe no solo a los Estados sobre obligaciones de cuidados, sino que incluyen también a los empleadores en esta valorización, reconocimiento, reducción y redistribución conforme se desarrolla en el Convenio 156 y en la Recomendación 165.

Asimismo, se ha dado cuenta que hay países que han dado pasos destacables para que, en su normativa constitucional se reconozca el TDNR como un trabajo productivo, con valía económica y social, como ocurre en Ecuador, Venezuela y Bolivia, siendo que incluso en los dos primeros se relaciona a nivel constitucional este reconocimiento con el derecho del trabajo, situación en la que destaca Ecuador por lo explícito del reconocimiento de las 3R.

De la misma manera, se ha constado que países latinoamericanos, a nivel constitucional, reconocen derechos laborales con impacto en el TDNR, normas que además de reconocer implícita o indirectamente el trabajo de cuidados no remunerado establecen a su vez medidas que impacta en la reducción y redistribución del TDNR, como es el caso de Brasil, Bolivia, El Salvador, y México.

Asimismo, se ha dado cuenta que hay países en los que se ha incorporado en su normativa laboral medidas de tiempo, dinero y servicios, llevando a cabo un plan de implementación como es el caso de Argentina, además de otorgar categoría de derecho a la conciliación (empleo vs. familia) con lo que se reconoce el trabajo de cuidados no remunerado, como ocurre en Chile y España.

De acuerdo a lo examinado, estos desarrollos normativos permiten concluir que el trabajo de cuidados no remunerado es un objeto de estudio académico que ya viene siendo incorporado en la realidad normativa de diversos países, desarrollo legislativo que se tendrá presente para analizar la regulación del TDNR en el ámbito laboral peruano.

CAPITULO III: LA REGULACIÓN LABORAL DEL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO EN EL PERÚ

En este capítulo se reseña brevemente la relación de la carga laboral y el trabajo de cuidados a la que se enfrentan mujeres y hombres en el Perú, ello permite tener un mejor entendimiento de los dispositivos laborales que rigen el mercado laboral y que tienen un impacto en el trabajo de cuidados.

El examen de las normas laborales de distintas jerarquías (Constitución, Leyes, Decreto Legislativos, Decretos Supremos que aprueban los Reglamentos de las leyes) que abordan el trabajo de cuidados tiene como objetivo identificar qué tipos de medidas comprenden, y si reconocen, redistribuyen y/o reducen el trabajo doméstico no remunerado, así como identificar si están acorde con lo establecido por el Convenio 183 y 156 y sus respectivas Recomendaciones.

El estudio de las normas laborales en atención a los aspectos antes señalados, nos dará los elementos necesarios para resolver las hipótesis planteadas.

3.1 APROXIMACIÓN SITUACIONAL SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL TDNR EN PERÚ

3.1.1 La distribución del trabajo de cuidados en el Perú marcado por el status económico y étnico de las mujeres

En Perú, la distribución del trabajo doméstico no remunerado sigue la tendencia mundial, conforme lo constató la Defensoría del Pueblo (DP) quien atendiendo las cifras de la ENUT 2010, ha señalado que el trabajo doméstico y de cuidados es cargado principalmente sobre las espaldas de las mujeres, además en la distribución del mismo influye el nivel de ingresos económicos¹⁸², el área de residencia¹⁸³ y lo étnico¹⁸⁴.

3.1.2 Las mujeres peruanas sumando su TR y su TDNR trabajan más que los varones

La presencia de las peruanas en el mercado laboral ha tenido como efecto el aumento de horas que las mismas dedican al trabajo total (suma del trabajo

¹⁸² Defensoría del Pueblo, *El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres*. Serie Igualdad y No Violencia N° 011, Autonomía Económica, (2019), 23. Recordemos que, las familias al contar con una situación económica favorable, optan por: contratar a una persona que realice labores de cuidados en el hogar, externalizar dicho trabajo hacia servicios de cuidados privados que contratan; y adquirir diversos electrodomésticos que faciliten las labores de cuidados.

¹⁸³ La DP refiere que las mujeres del área rural a comparación con las del área urbana se dedican más tiempo a las actividades domésticas no remuneradas. Dicha diferencia se explica por la falta de servicios básicos en el área rural (agua potable, desagüe y electricidad), y por la existencia de electrodomésticos en el área urbana que facilitan las labores domésticas reduciendo el tiempo y esfuerzo que se invierte en dicha actividad. *El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres...*, 11.

¹⁸⁴ Los resultados de la ENUT indicaron que las mujeres quechuas, aymaras y asháninkas dedican más tiempo al trabajo doméstico no remunerado, que las mujeres de habla castellana, así conforme lo señala la DP «... la residencia rural y la pertenencia a una etnia son factores de inequidad y exclusión social e inciden directamente en una mayor carga para el TDNR». *El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres...*, 11.

remunerado y del trabajo doméstico no remunerado). Así, de acuerdo a lo que señala el INEI en base a ENUT 2010, las mujeres dedican al TDNR 39 h 28 min semanales frente a las 15 h 54 min de los hombres; y respecto al trabajo remunerado, las mujeres dedican 36 h 27 min semanales frente a los 50 h 46 min de los hombres¹⁸⁵. Así, conforme concluye el INEI, las peruanas «trabajan 9 horas con 15 minutos más que los hombres»¹⁸⁶, siendo que, en promedio, las mujeres tendrían una carga total de 75 h 54 min y los hombres 66 h 39 min a la semana.

Además, cuando las féminas logran entrar al mercado de trabajo, su dedicación al TDNR se mantiene, así se tiene que las mujeres desocupadas dedican en promedio 45 h 7 min semanales al TDNR y las mujeres ocupadas el tiempo promedio de 37 h 6 min. Muy diferente a la situación de los hombres, quienes con ocupación (16 h 16 min) o desocupados (17 h 27 min) su dedicación al TDNR se mantiene muy similar y continúa siendo considerablemente menor que las mujeres¹⁸⁷.

Otro dato complementario para entender la relación TDNR - hombres y mujeres, está referida a la tasa de actividad a nivel nacional. Conforme con los resultados del Censo 2017, a nivel nacional la población en edad de trabajar (PET)¹⁸⁸ —población comprendida desde los 14 años a más—no presenta mayor brecha de género, siendo que el 50.9% son mujeres y 49.1% son hombres; sin embargo, la población económicamente activa (PEA, población en edad de trabajar que se encuentra trabajando o buscando trabajo) es mayoritariamente masculina (53.5%)¹⁸⁹. A mayor grafía se tiene que del total de los hombres que están en edad de trabajar, el 76.3% están trabajando o buscando uno, mientras que en el caso de las mujeres solo el

¹⁸⁵ INEI, “Gráfico N° 2.19”, en *Brechas de Género 2020, Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. (2021), 40

¹⁸⁶ INEI, *Brechas de Género 2020, Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. (Lima, 2021), 39.

¹⁸⁷ Valeria Galindo y Renato Mejía, “Trabajo doméstico no remunerado en tiempos de covid-19”, *Revista LABOREM*, N° 23 (2020), 65.

¹⁸⁸ La PET en el 2017 asciende a 23 495 641 personas. INEI, *Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017*, (2019), 67.

¹⁸⁹ La PEA asciende a 16 456 809 personas, y la PEA masculina asciende a 8 807 124 y la femenina a 7 649 685. INEI, *Perú: Participación de la Población*, 67.

64.0% están trabajando o buscando trabajo¹⁹⁰. Cifras que interpelan sobre las razones de porqué hay una mayor cantidad de hombres trabajando o buscando trabajo.

Estas son algunas cifras que permiten caracterizar la participación de las peruanas y peruanos en el TDNR y empleo, participación que, conforme se ha explicado en capítulos anteriores, tiene un impacto en el ingreso, permanencia y desarrollo laboral de las mujeres quienes son las que sostienen en Perú el trabajo de cuidados.

3.2 EXAMEN DE LAS PRINCIPALES NORMAS LABORALES PERUANAS QUE IMPACTAN EN EL TRATAMIENTO DEL TDNR

Antes de proceder al examen de las normas laborales emitidas por el Estado peruano, procedemos a citar las normas internacionales con impacto en el TDNR que han sido incorporados al ordenamiento jurídico nacional¹⁹¹.

3.2.1 Ratificación de Tratados con impacto en la valorización del TDNR

Nuestro país ha ratificado tratados que forman parte del sistema de derechos humanos que contienen disposiciones que impactan en el trabajo de cuidados

¹⁹⁰ De la PET masculina, 8 807 124 pertenecen a la PEA y 2 733 767 a la Población Económicamente Inactiva (PEI); mientras que, de la PET femenina, 7 649 685 conforman la PEA y 4 305,065 a la PEI. INEI, *Perú: Participación de la Población*, 67.

¹⁹¹ Sobre la incorporación de los tratados al ordenamiento jurídico nacional, Gamarra señala que el Perú adopta el sistema monista de vigencia del Derecho Internacional Público, lo que implica que basta la ratificación de un tratado internacional para que este se integre automáticamente al ordenamiento jurídico interno, y prime incluso frente a la Constitución. Véase Gamarra, *Del Estado de necesidad al Estado de Bienestar*, 131-33.

en el marco de ámbito laboral, ya sea porque inciden en la creación de derechos o servicios para que las personas reciban cuidados o porque inciden en que el trabajo de cuidados deba ser asumido por diversos actores y que no solo recaiga en las mujeres¹⁹². Dichos tratados forman parte de nuestro derecho nacional conforme con lo establecido en el artículo 55 de la Constitución del Perú. Entre ellos tenemos a los siguientes:

- a) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1995)¹⁹³;
- b) CEDAW (1982)¹⁹⁴;
- c) CDN (1990)¹⁹⁵;
- d) CIPDPM (2021)¹⁹⁶;
- d) CDPD (2007)¹⁹⁷.

Asimismo, Convenios de la OIT que tienen un impacto en el trabajo de cuidados no remunerado en su relación con el ámbito laboral han sido objetos de ratificación por el Perú. Entre los convenios OIT ratificados por el Perú y

¹⁹² Desde otra perspectiva, de asemejar el empleo con el TDNR, la CIDH plantea que los cuidados al ser considerados como una forma de trabajo, su regulación se encuentra comprendida de forma implícita en el art. 26 de la Convención Americana, referida al deber que tienen los Estados de tomar medidas para conseguir el progreso en la efectividad de los derechos, y en los artículo 34.g y 45.b de la Carta de la OEA, y el art. XIV de la Declaración Americana, los cuales están referidos al derecho al trabajo en condiciones dignas, remuneraciones justas, entre otros. CIDH, *Observaciones de la Comisión...*, 2023, 37 y 55. A propósito de lo señalado, cabe recordar que en el presente trabajo de investigación se parte de reconocer la desvalorización del TDNR, y por ello se aboga por su reconocimiento como trabajo al ser una actividad productiva, sin embargo, no se plantea *prima facie* que se le aplique las mismas normas que al empleo, por el contrario, la valorización del TDNR debe comprender un ordenamiento que lo visibilice como tal.

¹⁹³ Del Protocolo de San Salvador, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 26448 de fecha 28 de abril de 1995, cabe destacar el párrafo 2 del artículo 6 mediante el cual se dispone —en el marco del derecho al trabajo— que los Estados Partes se comprometen a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, a fin que la mujer pueda hacer ejercicio de su derecho al trabajo.

¹⁹⁴ La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 23432 de fecha 4 de junio de 1982.

¹⁹⁵ La Convención sobre los Derechos del Niño, aprobado por Resolución Legislativa N° 25278 de fecha 3 de agosto de 1990.

¹⁹⁶ La Convención Interamericana para la Protección de Derechos Humanos de las Personas Mayores, fue ratificada por el Estado Peruano mediante el Decreto Supremo N° 044-2020- MIMP y vigente en el derecho nacional desde el 31 de marzo del 2021.

¹⁹⁷ La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada mediante la Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada con el Decreto Supremo N° 073-2007-RE.

que tienen una relación directa con el objeto de la presente investigación, y que han sido analizados ampliamente en el capítulo II, tenemos a los convenios:

- Convenio 156, aprobado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 24508 del 29 de mayo de 1986¹⁹⁸.
- Convenio N° 183, aprobado por Resolución Legislativa N° 30312 del 21 de marzo de 2015, ratificado mediante el D. S. N° 012-2016-RE, entrando en vigor el 9 de mayo de 2017.

3.2.2 Disposiciones constitucionales con impacto en el TDNR

En el Perú a nivel constitucional no se reconoce explícitamente una valoración al trabajo de cuidados. Tampoco se reconoce explícitamente una protección a las y los trabajadores para que ejerzan su derecho y deber de cuidar, como puede ser el reconocimiento del derecho a la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral; sin embargo, a nivel constitucional sí se otorga ciertas protecciones a sujetos, instituciones y bienes, las mismas que dan un marco constitucional para el ejercicio de derechos y deberes que tienen un impacto jurídico respecto al trabajo de cuidados no remunerado.

A continuación, se procede a citar los siguientes apartados de la Constitución que otorgan un marco jurídico sobre obligaciones de cuidados, lo que efectivamente impacta en el trabajo de cuidados porque se define al sujeto que deberá proveer el cuidado, es decir quien realizará el trabajo, y se establece al sujeto que se beneficiará de dicho trabajo. Asimismo, se procede a señalar los artículos que establecen determinados principios y valores para

¹⁹⁸ A efecto de conocer el estado de avance del cumplimiento de las normas laborales con impacto en el trabajo de cuidados es importante tener presente el contenido de la Memoria presentada por el Perú ante la OIT de fecha 25 de febrero de 2022 referida a convenios no ratificados y las recomendaciones, en la que se incluyen la Recomendación núm. 165, y Recomendación núm. 191. Esa obligación de informar está contenida en el art. 19 de la Constitución de la OIT.

que esas obligaciones de cuidados puedan ser consideradas en el ámbito laboral.

i. El artículo 1¹⁹⁹ otorga el marco constitucional para que el Estado defienda en los diversos ámbitos, públicos o privados, a la persona y su dignidad, en sus diferentes roles, como en el rol de trabajador y en su rol de cuidador.

ii. El artículo 2²⁰⁰ enumera los de derechos fundamentales, muchos de ellos —conforme lo ha desarrollado la doctrina— son derechos constitucionales laborales inespecíficos²⁰¹. Según Omar Toledo, los llamados derechos laborales inespecíficos o de titularidad inespecífica dentro de la relación de trabajo son aquellos que corresponden al trabajador en tanto ciudadano, y que deben diferenciarse de los derechos laborales específicos, los cuales se derivan directamente del contrato laboral, como por ejemplo la remuneración, la jornada o el horario de trabajo²⁰². En ese sentido, los primeros son inmanentes a las personas, por lo que tienen impacto en la relación laboral en la intervienen.

iii. En el inciso 1 del art. 2²⁰³, se establece los primeros derechos fundamentales de los cuales, conforme a la materia de investigación,

¹⁹⁹ Artículo 1°. «La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado».

²⁰⁰ Artículo 2°. «Toda persona tiene derecho...».

²⁰¹ Manuel Carlos Palomeque y Álvarez de La Rosa señalan que los derechos constitucionales laborales específicos son aquellos derivados de las relaciones de trabajo acogidos por la constitución, es decir que solo pueden ejercerse dentro de una relación de trabajo, como son el derecho a la huelga, al salario, a la jornada de trabajo, entre otros, y que por su parte los derechos constitucionales laborales inespecíficos o también denominados generales son los derechos constitucionales ejercidos por las partes de un contrato de trabajo y en el ámbito de las mismas, por lo que adquieren una dimensión laboral. En palabras de los autores, se definiría como: «derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales inespecíficos». *Derecho del Trabajo*, ed. 4ta, (Centro de Estudios Ramón Areces S.A., 1996), 143-50.

²⁰² Omar Toledo Toribio, “Los derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral”, *Boletín* N° 79, Julio 2017, url: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_79.pdf

²⁰³ Artículo 2 inciso 1. «Toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo...».

corresponde destacar el derecho al libre desarrollo, a su integridad síquica y física, y al bienestar del que gozan las personas trabajadoras.

Toledo señala que el TC en el expediente N° 2868-2004-AA/TC, abordó el análisis del derecho fundamental al libre desarrollo en el marco de una relación laboral, es decir como derecho laboral de “titularidad inespecífica”²⁰⁴. Al respecto en el fundamento 14 de la indicada sentencia, tercer párr., el TC señaló que este derecho garantiza la actuación libre de la persona en el desarrollo de su personalidad, «[e]s decir, de parcelas de libertad natural en determinados ámbitos de la vida, cuyo ejercicio y reconocimiento se vinculan con el concepto constitucional de personas...»²⁰⁵.

Al extrapolar dicho análisis, se puede señalar que el reconocimiento de dicho derecho implica que, en las relaciones laborales, se tenga presente que las y los trabajadores son personas con roles de padres, madres, o hijos, con obligaciones de cuidados hacia sus hijos o progenitores, es decir son a su vez cuidadores, de lo que se tiene que en el trabajo no se les debería negar la posibilidad objetiva de que puedan desarrollar libremente su rol de cuidadores, rol que incluso se les ha impuesto por mandato legal. En otras palabras, el derecho al libre desarrollo sirve de base para reconocerles a los trabajadores el derecho de gozar de medidas de conciliación a efecto que puedan desarrollar libremente el papel de cuidador.

Respecto al derecho a la integridad psíquica (salud mental), cabe mencionar que en el marco del derecho laboral existe el derecho a la seguridad y salud, derecho por el cual la parte empleadora se encuentra sujeta al cumplimiento de la Ley 29783²⁰⁶ (Ley de SST) y su Reglamento, mediante la que se impone al empleador una serie obligaciones como es la identificación y el monitoreo de agentes psicosociales (Art. 77 del Reglamento citado), y para evaluar el

²⁰⁴ Omar Toledo Toribio, “Los derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral”, *Boletín N° 79*, Julio 2017.

²⁰⁵ Dicho análisis fue desarrollado en el marco de la resolución de un caso de un ciudadano con labores de policía a quien se le sancionó por no haber pedido autorización para contraer libremente matrimonio con una persona extranjera conforme se establecía en una norma emitida por la entidad.

²⁰⁶ Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR

riesgo psicosocial (riesgo que afecta la salud mental con consecuencias en la salud física), se toma en cuenta la dimensión de “doble presencia” por la cual se analiza si las personas trabajadoras logran hacer frente a las exigencias sincrónicas y simultáneas, familiares y laborales, es decir si logran compatibilizar su trabajo de cuidados y su empleo²⁰⁷.

Así, si los empleados tienen a su cargo el cuidado de sus hijos o de sus padres, están expuestos a que, si no cuentan a su favor con medidas de cuidados no desarrollen sus roles de cuidadores y o se sientan afectados en su salud mental (con estrés) por la carga del trabajo de cuidados no remunerado al no poder compatibilizar su empleo con el trabajo de cuidados en casa.

De acuerdo a lo señalado, el derecho a la integridad psíquica es un derecho laboral inespecífico que tiene un desarrollo legislativo a través de la Ley de SST, y que sirve de sustento para que la persona trabajadora pueda gozar de medidas de cuidados conciliatorias.

iv. El inciso 2 del Art. 2²⁰⁸. En relación al derecho a la igualdad y el trabajo de cuidados, el TC en la sentencia emitida en el Expediente N° 1272-2017-PA/TC²⁰⁹ señaló que las tareas domésticas son enseñadas desde pequeñas a las mujeres, pese a que aquellas pueden ser desarrolladas también por los

²⁰⁷ Sobre la “doble presencia” (término aportado por la sociología feminista) aparece como una de las dimensiones evaluadas en el monitoreo de los riesgos sociales llevado a cabo por los empleadores Poder Judicial (Corte Superior de Justicia de Lima) y la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, elaborados por la psicóloga ocupacional Jéssica Reategui Vargas (Registro 12-2023-CSST) y Saida Moscoso (Informe Técnico IT-SBS 02), respectivamente.

²⁰⁸ Artículo 2 inciso 2: «Toda persona tiene derecho: [...] 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole».

²⁰⁹ En la sentencia recaída en el Exp. N° 1272-2017-PA/TC se dilucidó el caso de la señora Duberlis Nina Cáceres Ramos, jueza de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, quien presentó una acción de amparo por haberse vulnerado sus derechos fundamentales al disfrute del tiempo libre y el descanso, así como su derecho a trabajar libremente y al libre desarrollo de la personalidad, dado que se le impedía ejercer su derecho a la licencia de lactancia materna, al programársele y reprogramársele reiteradas audiencias. En dicho caso, el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda y determinó que la violación del derecho al permiso por lactancia materna de la trabajadora, implicaba a su vez la violación del derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de trabajo, a la protección de la familia, etc. Asimismo, señaló que se vieron vulnerados los derechos de la actora y de su hijo de la actora (interés superior del niño).

hombres (fundamento 10), lo que genera que en la etapa adulta se considere que las mujeres deban prioritariamente ocuparse de las hijas e hijos, y asumir las tareas del hogar. Esta práctica es calificada como un obstáculo para el objetivo de lograr mayores niveles de igualdad entre mujeres y sus pares (fundamento 16).

Así, conforme lo aborda el TC, el derecho a la igualdad es un derecho por el cual se garantiza a las mujeres, quienes hoy asumen la mayor carga del TDNR, oportunidades para que puedan acceder y trabajar en iguales condiciones que los hombres, eso implica, por ejemplo, que en los centros de trabajo se tomen medidas que reconozcan, reduzcan y redistribuyan el trabajo de cuidados, lo cual permitirá que se concrete el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y sus pares.

v. Artículo 4²¹⁰, primer párrafo. En la Constitución, coincidentemente con la academia especializada en cuidados, se ha identificado como poblaciones o grupos que requieren mayor atención de cuidados a los niños, a las personas con discapacidad y a los adultos mayores. Asimismo, corresponde tener presente que respecto a dichos sujetos existen tratados internacionales que comprenden obligaciones de cuidado a su favor las cuales han sido comentadas en capítulos anteriores.

Por ejemplo, en el caso de la niñez, no debe olvidarse que, para el desarrollo y la interpretación del artículo en análisis, se debe tener presente el art. 18, párr. 3, de la Convención de los niños. Sobre este mandato, en la labor de seguimiento, el Comité respectivo, abordando las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, ha establecido que los Estados deben crear condiciones laborales acorde a las necesidades de cuidados de los padres, como suelen ser las licencia parental, la facilitación para la lactancia materna y el acceso a servicios de guardería; y el pago de una remuneración suficiente que permita tener un nivel de vida

²¹⁰ Artículo 4, primer párrafo: «La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia...».

adecuado²¹¹. Así la normativa internacional que establece obligaciones de cuidados debe tenerse presente para desarrollar los niveles de protección especial a los que se hace referencia en el presente artículo de la Constitución.

Con relación a la protección a la familia como institución, se tiene que ello forma parte de los fundamentos para que el Estado provea o garantice eficazmente el acceso a servicios de cuidados, y para que regule que dentro de la relación laboral se establezcan condiciones laborales favorables a la protección de la familia, como son las medidas para los cuidados. La OIT ya ha señalado la necesidad de incorporar modalidades de trabajo propicios a la familia para todas las personas trabajadoras, es decir modalidades de trabajo conciliables con las responsabilidades familiares, como son reducción de horario, modalidades flexibles de tiempo y lugar de trabajo, etc., así como se establezcan servicios de guarderías en los centros de trabajo de manera complementaria a los servicios públicos de cuidados, medidas y servicios que son fomentadas por el Convenio 156 y su Recomendación 165 ratificados por nuestro país²¹².

vi. Art. 6, segundo párr.²¹³ Conforme se aprecia del texto del párrafo aludido, se establecen obligaciones de cuidados tanto para padres (alimentar, educar, velar, vigilar a los hijos) como para los hijos (dar cuidados a sus padres), dichas obligaciones no son solo de madres o hijas sin embargo por patrones culturales —y hasta en algunos casos por normas legales conforme se verá más adelante—, dichas obligaciones las suelen cumplir principalmente las mujeres.

Cabe resaltar que al contener este artículo obligaciones de cuidados, los mismos forman parte de la base de la obligación que tiene el Estado y los

²¹¹ Véase párrafo 54 de la Observación General N° 16 en <https://www.plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2018/09/observacion-general-16-obligaciones-estado-relacion-con-impacto-sector-empresarial-derechos-nino-2013-.pdf>

²¹² OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*, 289-13.

²¹³ Artículo 6, segundo párrafo: «Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. Los hijos tienen el deber de respetar y asistir a sus padres».

empleadores para que tomen en cuenta dicha situación y establezcan medidas para los cuidados.

vii. Art. 10²¹⁴. En este artículo se reconoce el derecho a la seguridad social para la protección frente a contingencias y para la elevación de las condiciones de vida de las personas. Dicho artículo otorga un marco amplio para que el legislador comprenda diferentes medidas de cuidados en el ámbito de la seguridad social, como suelen ser los financiamientos de las licencias para el cuidado o de servicios de cuidado para adultos mayores, entre otros.

viii. Artículo 22²¹⁵. Respecto al derecho al trabajo consagrado en este artículo, corresponde tener presente lo establecido en el Protocolo de San Salvador referido al derecho al trabajo (derecho a acceder y permanecer en empleo). En el artículo 6 del Protocolo citado, se desarrolla la obligación que tienen los Estados para garantizar que la mujer cuente con una posibilidad real de gozar del derecho del trabajo, comprometiéndose a implementar y fortalecer programas con fines de asistencia familiar; es decir se reconoce que la carga familiar —TDNR— que recae sobre las mujeres es un impedimento para el ejercicio al derecho al trabajo de estas.

En cuanto a lo señalado en dicho artículo sobre que el trabajo es el medio de realización de la persona, se debe entender que el trabajo entendido como empleo, debe ser el medio por el cual la persona trabajadora pueda realizarse en sus diferentes facetas o roles, así no puede estar regulado de tal forma que impida que las personas realicen sus otros roles como el de cuidadores; o en su caso, al estar señalado que el trabajo es un medio de realización de la persona sirve de base para garantizar que el salario obtenido por su trabajo comprenda también el financiamiento de las necesidades de cuidado de la familia.

²¹⁴ Artículo 10: «El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida» (El subrayado es nuestro).

²¹⁵ Artículo 22. «El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona».

Así, del análisis de dicho artículo, se tiene por un lado, el mandato que tiene el Estado y los empleadores de implementar programas o servicios de cuidados a fin de garantizar efectivamente a las mujeres la oportunidad de ejercer el derecho al trabajo; y por otro lado, se tiene que es un fundamento sobre el reconocimiento implícito del derecho de las y los trabajadores a contar con medidas de conciliación (trabajo vs. familia), es decir a gozar de medidas de cuidados, y/o a obtener un salario suficiente que le permita financiar a sus dependientes los cuidados necesarios.

ix. En el artículo 23²¹⁶, se consagra la obligación estatal de dar protección especial a la madre y a las personas con discapacidad que trabajan, debiendo tener presente en dicha protección el rol de cuidadora de la madre y de los cuidados que deben recibir ambos sujetos.

x. Art. 23, párr. tercero²¹⁷. Toledo sostiene, en relación con el artículo citado, que si bien el trabajador se encuentra subordinado al empleador en virtud de la relación laboral, ello no implica la pérdida o limitación de sus derechos constitucionales²¹⁸. En otras palabras, el contrato de trabajo no supone una renuncia a los derechos fundamentales que le corresponden por su condición de persona²¹⁹.

Por su parte, el TC ha desarrollado la interpretación respecto al presente artículo en su fallo en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC, considerando 6 y 7, señalando que los poderes de dirección reconocidos al empleador no amparan el ejercicio irrazonable de dichas facultades en contravención a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

²¹⁶ Artículo 23, primer párrafo: «El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan» (el sub rayado es nuestro).

²¹⁷ Artículo 23, tercer párrafo. «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador».

²¹⁸ Toledo, “Los derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral”, *Boletín N° 79*, Julio 2017.

²¹⁹ Sentencia de vista de fecha 21 de diciembre de 2015, recaída en el Exp. 20393-2013-0-1801-JR-LA-12, emitida por la Cuarta Sala Laboral de Lima, Juez Ponente Dr. Omar Toledo Toribio.

Lo señalado en este apartado de la Constitución otorga el marco para las personas trabajadoras ejerzan sus derechos constitucionales en una relación laboral, o en otras palabras para que el empleador al momento de ejercer su poder de dirección tome en cuenta que no puede obviar los derechos laborales inespecíficos de sus trabajadores.

En atención a ello, se tiene que en base a lo estipulado por la Carta Magna, las personas trabajadoras puedan exigir contar con medidas para los cuidados para compatibilizar la vida laboral y familiar, dado que el empleador debe tener presente que la organización de las condiciones del empleo no debe contraponerse irrazonablemente a la práctica de otros derechos y deberes de las personas trabajadoras.

Lo desarrollado en este apartado de la investigación, nos permite señalar que los sujetos y bienes jurídicos protegidos en los artículos citados, y los derechos que en ellos se garantizan, así como los comprendidos en el Convenio N° 156 y 183 de la OIT, entre otros convenios internacionales, se amalgaman y otorgan un marco jurídico de protección a las y los trabajadores para que ejercen su derecho y deber de cuidar —lo cual tiene un impacto en el desarrollo del TDNR—, al cual debe sujetarse la actuación del empleador en su papel de director de la organización empresarial.

Además, este marco constitucional de protección también está integrado por el derecho a la igualdad, y por los Convenios Internacionales que establecen la igualdad de la mujer y el hombre, a fin que la realización del trabajo de cuidados se realice en condiciones de igualdad de género y no signifique para las mujeres un impedimento para el ejercer otros derechos.

Así, del análisis realizado, podemos concluir que el marco constitucional peruano comprende un reconocimiento implícito al derecho laboral de conciliación de la vida laboral y familiar, ello evidencia el reconocimiento implícito del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; y también se evidencia que el Estado peruano se encuentra obligado a realizar una serie

de medidas efectivas para que las y los trabajadores cuenten con medidas de cuidados con respeto al principio de igualdad de género; derechos y obligaciones que irradian el ejercicio de dirección del empleador.

3.2.3 Legislación laboral peruana con impacto en el TDNR

En Perú, a nivel legislativo existen normas con diversos fines, como la igualdad, el bienestar de la madre, del niño, el fortalecimiento de las familias, etc., mediante las cuales se establecen obligaciones en el marco de la relación laboral que contienen medidas que impactan en el tratamiento del TDNR.

A continuación, se procede a desarrollar el examen de los instrumentos legislativos y reglamentarios que contienen algunas de las 3R²²⁰, identificándose las medidas referidas al tratamiento del trabajo de cuidados: tiempo, dinero y servicios.

3.2.3.1. Decreto Legislativo 1408. La norma que se procede a analizar tiene como fin fortalecer a la familia²²¹, y contiene obligaciones de cuidados para el Estado y los empleadores.

A fin de entender la presente norma es pertinente destacar los postulados de igualdad y no discriminación, y el de corresponsabilidad familiar, sobre los que se fundamenta el dispositivo citado, y que orientan la acción preventiva estatal frente la violencia en las familias.

Respecto al principio de igualdad y no discriminación, la norma en mención (Art. 4) hace referencia al reconocimiento del derecho de igualdad entre los

²²⁰ Recuérdese lo desarrollado en el acápite de capítulo 2.1.4 del presente trabajo de investigación.

²²¹ El Decreto Legislativo N° 1408, publicado el 12 de setiembre de 2018 en El Peruano, tiene como objeto, según se señala en el Artículo 1, desarrollar el marco normativo para el diseño, implementación, seguimiento, evaluación e institucionalización de servicios especializados para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias.

integrantes de las familias, así como la igualdad de sus deberes como es la participación y gestión en el cuidado de los y las integrantes más vulnerables. El otro principio, responsabilidad familiar compartida, es definido como la repartición igualitaria de las tareas domésticas y de cuidado, es decir del TDNR, entre hombres y mujeres, la misma que resuelta ser fundamental para el desenvolvimiento de las personas y las familias. Dentro de la corresponsabilidad familiar, según indica la norma, está incluido el reparto de responsabilidades para el financiamiento económico del hogar entre la mujer y su par.

De igual forma, mediante la norma en mención (Art. 7), se asigna a la familia ser el espacio elemental en el cual se provee cuidados en especial a los niños y niñas, adolescentes, personas con discapacidad, adultos mayores, gestantes, entre otros, los mismos que permitirán el desarrollo integral de los miembros de las familias.

En otro apartado de la norma (artículo 8, numeral 8.2, modificado por el artículo 2 del D. Leg. 1443) se dispone como obligación del Estado hacia las familias, fomentar, sobre la base del principio de igualdad de género y del respeto a los derechos humanos, la asunción equitativa de responsabilidades familiares entre sus integrantes (redistribución, tercera “R”). Asimismo, en numeral 8.9 se prevé la obligación de dictar disposiciones incluidas las de carácter laboral, destinadas a respaldar a las familias. Esta línea se refuerza en el numeral 8.11, que impone al Estado la promoción de servicios de cuidado infantil en los centros de trabajo, tanto públicos como privados, y la implementación en el ámbito regional y municipal de programas orientados al fortalecimiento familiar (reducción, segunda “R”). Finalmente, el numeral 8.12, establece la obligación de supervisar el cumplimiento de las 8 horas de trabajo a fin de garantizar que los papás y mamás tengan el tiempo suficiente y necesario para dedicarles a sus hijos.

Otro concepto que se desarrolla en la teoría de los cuidados y que aparece en el D. Leg. 1408 es la conciliación de la vida familiar y el trabajo, desarrollado en el Art. 10. En este se establece la implementación de acciones

para armonizar los deberes relativos a la familia con el derecho al trabajo, y que dicha implementación la realizarán el Estado y las entidades privadas. La norma en mención también ha establecido que la conciliación de la vida familiar y el empleo será objeto de desarrollo normativo, estrategias y acciones, por parte de los ministerios de Trabajo y de Mujer, y los tres niveles de gobierno.

En atención a los artículos citados del decreto en análisis se puede advertir que con la dación del D. Leg. N° 1408 el Estado se compromete a:

- promover la corresponsabilidad intrafamiliar en materia de cuidados, y a dictar medidas laborales para el logro de ello (lo que se enlaza con la lógica redistributiva del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado —TDNR—, en particular con la primera y la tercera “R”);
- impulsar servicios de cuidado infantil en los centros laborales públicos y privados, además de programas y dispositivos especializados para el robustecimiento de la institución familiar (lo que responde a la primera y segunda “R”, relativas a la provisión de servicios y a la reducción de cargas);
- velar por el cumplimiento de la jornada de 8 horas para garantizar tiempo entre padres y madres con sus hijos (medida vinculada al eje temporal de la primera “R”);
- articular, conjuntamente con actores privados, iniciativas que posibiliten la conciliación y armonización entre las obligaciones familiares y el derecho al trabajo (manifestación que integra las tres “R”);

De lo señalado se tiene que el Decreto Legislativo N° 1408 es una norma que hace mención expresa a los cuidados, y si bien no se hace mención expresa al “trabajo de cuidados”, sí existe un reconocimiento implícito al trabajo de cuidados bajo la denominación de “tareas domésticas y de cuidado”, usada al definirse la corresponsabilidad; también existe un reconocimiento implícito del TDNR cuando se hace referencia a las tareas domésticas y a la necesidad de conciliar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo.

Pese a la importancia vital de las obligaciones que se generan a partir del D. Leg. 1408, se aprecia que las obligaciones contenidas para el Estado se encuentran sin apremio para su cumplimiento, es decir se encuentran de manera declarativa dichas obligaciones²²². De similar forma, no se ha establecido obligaciones de acciones en materia de gestión pública y de financiamiento encaminadas a concretar la promoción de las cunas y guarderías en los lugares de trabajo ya sean públicos o privados, o para el nivel regional o municipal.

Lo antes señalado se evidencia en lo dispuesto en su Disposición Complementaria Final referida a que la implementación del Decreto es progresiva y de acuerdo a los criterios que establezca el MIMP, además se sujeta a la disponibilidad del presupuesto de las entidades involucradas (MIMP, MTPE, Gobiernos en sus tres niveles) sin demandar recursos adicionales. Situación que entra en contraste a la que se estableció en la legislación argentina que contó con un ambicioso plan de inversión para la implementación de las cunas y guarderías.

Finalmente, cabe resaltar que el modelo que refuerza esta norma es del modelo familiarista, al establecer a las familias como el espacio fundamental en el que se brindan cuidados sin establecer que dicha labor se realiza en corresponsabilidad con el Estado en sus 3 niveles y con los empleadores. Si bien, en el desarrollo de la norma se hace alusión al deber de estos últimos de implementar acciones en beneficio de la compatibilización de la vida laboral y familiar, no se señalan sus niveles de responsabilidad.

²²² Cabe señalar que precedentemente a esta norma, se emitió años antes el D.S N° 002-2007-MINDES que dispuso la implementación de servicios de cuidado diurno, Cunas o *Wawa Wasi* (casa de niños pequeños), en las entidades de la Administración Pública. Pese a dicho antecedente, y a que la obligación de promover la implementación de guardería infantil en centros laborales públicos y privados, debería tener una repercusión directa en el Estado en su calidad de empleador, no se tiene ningún avance notable respecto a guarderías y cunas que sean ofrecidas por este. En ese mismo, la DP, en base a información del Ministerio de la Mujer al 2012, refiere que una reducida cantidad de entidades contaba con cunas o guarderías, lo que concuerda con la opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil recogida en la Memoria presentada a la OIT, respecto a que solo algunas instituciones del sector público cuentan con este tipo de centros de cuidados. Véase DP, *Documento de Trabajo N° 003-2019-DP/ADM Participación laboral de la Mujer en el Estado peruano, Serie de Igualdad y No violencia N° 010 Autonomía Económica*, 19, y MTPE, *Memoria a ser presentada a la Organización Internacional del Trabajo sobre instrumentos internacionales no ratificados (Recomendaciones) 2022*, 38.

Por otro lado, cabe agregar, a propósito del servicio de cuna y guardería en los centros laborales que busca fomentar el D. Leg. N° 1408, que el Estado peruano no se ha constituido como un proveedor de servicios de cunas y guarderías de acceso universal. El Gobierno de Perú solo cuenta con el programa social Cuna Más focalizado a niños y niñas menores de 36 meses de edad, en localidades en situación de pobreza y pobreza extrema²²³, programa que funciona con cogestión social con las comunidades, quienes designan a las madres cuidadoras las que no reciben una remuneración por su labor sino solo un estipendio²²⁴.

3.2.3.2 Ley 28983. Este dispositivo²²⁵ tiene, entre sus diferentes fines, impedir la discriminación de género en todas las esferas de la vida, entiéndase también la laboral (Art. 1). Para dicho fin, en la ley se dispone como lineamiento para el Poder Ejecutivo, así como gobiernos regionales y municipales, asegurar el derecho a un trabajo productivo incorporando medidas para evitar cualquier acción discriminatoria en el trabajo. Además, se

²²³ Sobre este tipo de medida, el Comité de los Derechos del Niño (CRC - por sus siglas en el idioma inglés) se ha pronunciado respecto al Perú, señalando que le preocupa que sean insuficientes los servicios e instalaciones de atención a la infancia, y le recomendó al Perú que garantice «la disponibilidad y la calidad de un número suficiente de servicios e instalaciones de atención a la infancia». Véase apartado 45 y 46 en *Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados del Perú*, CRC/C/PER/CO/4-5, del año 2016.

²²⁴ Sobre la ausencia de pago de remuneración en la labor de cuidado que se realiza en Cuna Más, léase el informe periodístico de Lucero Ascarza en Salud con lupa, en: <https://saludconlupa.com/genero/cuidadoras-que-solo-reciben-propinas-asi-es-el-trabajo-de-miles-de-madres-de-cuna-mas/>. Además, sobre este tema, cabe resaltar que, en el Formulario de Memoria relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (núm. 156), la OIT solicita información sobre la implementación de los servicios de cuidados de la infancia y de asistencia familiar. En la Memoria presentada por el Gobierno peruano de fecha 25 de febrero de 2022, se recoge lo señalado por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, respecto a que Cuna Más contribuye con los cuidados a nivel comunitario, pero no agrega mayor información al respecto. Cabe destacar que en el año 2021, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), hizo una solicitud directa al Gobierno peruano sobre la medida de servicios y prestaciones para el cuidado de los niños y otros miembros de la familia, dado que observó que el Gobierno no proporcionó información sobre la disponibilidad de servicios públicos de cuidado y asistencia en las áreas urbanas y rurales, ni sobre la implementación del Programa nacional Cuna Más o de otra medida pertinente. Se puede ver la solicitud directa en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4120657

²²⁵ La Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fue publicado en El Peruano el 16 de marzo de 2007.

consagra el derecho laboral a la armonización de las responsabilidades familiares y laborales (literal f) del art. 6).

De lo señalado se aprecia que esta norma apunta a promover la igualdad entre las mujeres y sus pares en la esfera laboral, reconociendo que para lograr ello se necesita garantizar el derecho laboral de “la armonización de las responsabilidades” generadas en el hogar y en el empleo, haciendo alusión así al obstáculo que representa la inequitativa distribución del trabajo de cuidados para el avance de la igualdad entre varones y mujeres.

Cabe resaltar que, por primera vez de forma explícita, se señala a la conciliación —armonización— de las responsabilidades familiares y laborales como un derecho laboral. Asimismo, se destaca el reconocimiento implícito del TDNR al referirse a “la armonización de responsabilidades familiares y laborales”.

3.2.3.3 Ley 30709. Esta ley²²⁶, como su propio nombre lo señala, tiene como objeto evitar la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Para lograr ello, mediante el artículo 5 establece que la entidad empleadora debe garantizar ciertas condiciones de trabajo incluyendo: «**la compatibilidad de vida, personal, familiar y laboral**» (el resaltado es nuestro).

Conforme se aprecia, en este caso, la Ley señala a la compatibilidad de la vida familiar y laboral (lo que en otros instrumentos normativos se denomina conciliación o armonización), como una condición laboral necesaria para evitar la discriminación salarial; en otras palabras, de forma implícita se señala que se debe tener presente la realidad sobre el trabajo de cuidados de los trabajadores a fin de evitar la discriminación remunerativa.

De ello podemos concluir que esta Ley hace un reconocimiento implícito al trabajo de cuidados como un componente que incide en el ejercicio de otros derechos laborales, aunque no se haga una mención expresa como tal en el texto de la norma.

²²⁶ Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres publicada el 27 de diciembre de 2017.

3.2.3.4 Ley 31572. La actual Ley de Teletrabajo²²⁷ que se publicó el 11 de setiembre de 2022, tiene como objeto la regulación del teletrabajo en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Lo señalado en el artículo 1 contribuye al reconocimiento implícito del trabajo de cuidados no remunerados que se realiza en casa, a través de la mención de la conciliación de las esferas familiares y personal con el empleo. A su vez, al señalarse que el teletrabajo debe darse en el marco del trabajo decente, se remite a lo señalado por la OIT respecto a que el trabajo decente se podrá lograr con el reconocimiento, redistribución y reducción del trabajo de cuidados.

Sobre las características de esta modalidad de trabajo, tenemos que la normativa establece que el empleador y el trabajador pueden acordar redistribuir la jornada del teletrabajo en los horarios que mejor se adapten a las necesidades de la persona teletrabajadora (Art. 21). Respecto al lugar de la prestación de servicios se señala que el teletrabajador tiene derecho a decidir el lugar o lugares donde habitualmente llevará a cabo el teletrabajo (Art. 11); de ello se tiene que el legislador ha optado por regular al teletrabajo con características flexibles en atención a las necesidades del trabajador (necesidades como las de proveer de cuidados)²²⁸.

Sobre el acceso a dicha modalidad de trabajo, en el artículo 9 se ha establecido que el teletrabajo se da de forma consensuada, estableciéndose que excepcionalmente será una facultad del empleador. Si el trabajador solicita prestar labores bajo la modalidad de teletrabajo tendrá una respuesta dentro del plazo de 10 días hábiles. La parte empleadora puede desestimar la petición en uso de su facultad de dirección, teniendo la obligación de sustentar

²²⁷ Publicada el 11 de setiembre de 2022.

²²⁸ A efecto de contextualizar la actividad de cuidados que puede realizar la persona trabajadora que está en modalidad de teletrabajo podemos señalar la de supervisión de niños o familiares enfermos, que se realiza de forma paralela a la actividad laboral remunerada; también esta modalidad de trabajo permite realizar otras actividades de cuidados durante la hora libre de almuerzo y aprovechar de mejor manera la hora de término del horario de trabajo para continuar con las actividades de cuidados en vez de perder el tiempo en el transporte hacia el centro laboral o de regreso al domicilio.

su denegatoria²²⁹. De no haber respuesta en el plazo fijado, se entiende por aprobada la solicitud. De lo normado, se tiene que el teletrabajo no se ha regulado literalmente como un derecho del trabajador, sino como una modalidad de trabajo cuyo acceso depende de la evaluación del empleador²³⁰.

Respecto a la solicitud de teletrabajo que realiza el trabajador, es de resaltar que mediante el Decreto Supremo N° 002-2023-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, en la segunda disposición complementaria modificatoria, se dispone incorporar como infracción grave en materia de relaciones laborales la siguiente conducta: denegar la petición de teletrabajo sin llevar a cabo una evaluación objetiva o no exponer las razones que justifican la denegatoria. La creación de dicha infracción promueve el cumplimiento de la obligación que tiene el empleador de otorgar una respuesta sustentada, y con ello el empleador debiese tener presente que la realización del teletrabajo no es un tema discrecional, sino que al ser dicha modalidad una que permite conciliar las facetas laboral y familiar de la vida, su denegación merece una respuesta fundamentada dado que tiene un impacto en la esfera de otros derechos del trabajador y en las condiciones de trabajo²³¹.

²²⁹ Sobre la obligación de sustentar la denegatoria, existe coincidencia en lo establecido por la Directiva Europea de 2019 referida a la conciliación de la vida familiar y la profesional de los progenitores y los cuidadores, en el que mediante el artículo 9, sobre fórmulas de trabajo flexible, establece que los empleados con hijos de hasta una edad determinada, mínimo ocho años, y los cuidadores, tienen derecho a petitionar medidas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. Esta norma establece también que “(...) Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas”. Véase, *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, url: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1158>

²³⁰ A diferencia de nuestra normativa, en España a través del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se ha establecido como derecho de los trabajadores a solicitar el trabajo a distancia para hacer efectivo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La negativa del empleador a la solicitud del trabajador, puede ser apelada ante un tribunal que puede llegar a condenar al pago de una indemnización por daños. Andrés Garvi, “El teletrabajo como derecho a conciliar abre la caja de Pandora en los tribunales”. *Cinco días*, 13 de abril de 2023. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/04/12/legal/1681312047_726482.html

²³¹ Cabe destacar que conforme es de conocimiento público, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ejerce sus funciones en el ámbito de empleadores con regímenes privados, por lo que la infracción al que se refiere el Reglamento de la Ley citada, no es aplicable a los empleadores públicos que tienen a su personal en regímenes laborales más conocidos coloquialmente como 276 y 1057, por ejemplo. Sin perjuicio de ello, cabe destacar que, a nivel de empleadores públicos, es el Tribunal de Servicio Civil quien en segunda instancia viene resolviendo las apelaciones en materia de teletrabajo. Así, cabe

Según lo revisado, se tiene que, si bien la Ley de Teletrabajo contempla al trabajo decente y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral²³² como fundamentos de dicha modalidad de trabajo, no se regula expresamente como un derecho acceder a él, sino como una facultad del empleador, la cual, conforme a lo establecida en la misma Ley debe ejercerla de forma objetiva de lo contrario incurriría en una infracción muy grave; es decir, existe un marco regulatorio que obliga al empleador tener presente, entre otros factores, el derecho laboral a conciliar la vida laboral y familiar por lo que se le exige dar —de ser el caso— una respuesta denegatoria sustentada²³³.

Ahora bien, cabe destacar que en el dispositivo en análisis se ha establecido como obligación de la entidad pública (administración pública) la de promocionar el teletrabajo, obligando a cada entidad a elaborar sus planes de implementación de teletrabajo y de identificación de puestos teletrabajables²³⁴.

Asimismo, en la Ley se ha establecido la obligación de promocionar el teletrabajo en beneficio de la población vulnerable (persona con discapacidad, madre gestante y en período de lactancia) y de aquellos con responsabilidades de cuidados de niños, personas mayores, personas con discapacidad, familiares directos con afección grave o hayan sufrido un accidente grave, etc.; siendo que el empleador, privado o público, debe

destacar que en el año 2023 el Tribunal resolvió 94 apelaciones referidas al teletrabajo, y en el año 2024 resolvió 150 apelaciones, conforme se obtiene de la data publicada por dicha entidad en su página web. Véase, <https://sge.servir.gob.pe/BusquedaPublica/consulta.htm>

²³² Recuérdese que la conciliación laboral entre la vida laboral y familiar ha sido señalada mediante la Ley 28983 como derecho laboral a garantizar por el Ejecutivo, y como condición laboral por la Ley 30709.

²³³ Art. 8 de Ley N° 31572: “Artículo 8. Obligaciones del empleador: (...) 8.3 Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.”

²³⁴ Pese a que existe obligación legal de aprobar los planes de trabajo para la implementación del teletrabajo, existen instituciones públicas como el Poder Judicial que a la fecha del presente trabajo de investigación no ha aprobado su plan de implementación del teletrabajo. Como referencia de ello se tiene lo señalado en el quinto considerando de la Resolución Administrativa de la Presidencia de la CSJ Lima Sur, R.A. N° 426-2024-P-CSJLS-PJ de fecha 19.04.2024, en la que se detalla que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial no ha aprobado el Plan de Implementación del Teletrabajo.

preferir su realización (numeral 1 del Art. 16)²³⁵. Este artículo es sumamente importante porque visibiliza la realidad y necesidad de las y los trabajadores para acceder a modalidades flexibles de trabajo, como el teletrabajo, para compatibilizar con sus responsabilidades familiares de cuidados, que no es otra cosa que el trabajo de cuidados.

El mandato hacia el empleador sobre la realización preferente del teletrabajo a favor del personal vulnerable y al personal con responsabilidades de cuidado, se ve reforzado con lo fijado en el Reglamento de la Ley, que señala en el artículo 32, que el empleador público o privado identifica y evalúa las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y según el caso, modifica alguna acción no teletrabajable del puesto del o la solicitante, a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios.

De la regulación antes señalada, se tiene que en el caso de las solicitudes realizadas por el personal vulnerable o con responsabilidades familiares, el empleador se encuentra obligado a dar una respuesta fundamentada en caso de denegación, incluyendo en ésta la imposibilidad que ha tenido de modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto del solicitante. Así se tiene que en el caso de las personas trabajadoras calificadas como personal vulnerable o con responsabilidades de cuidados, el empleador se encuentra obligado a

²³⁵ A propósito del análisis de la ley de teletrabajo, respecto al deber de las entidades de promocionar el teletrabajo para que el personal vulnerable ya sean madres gestantes o lactantes o trabajadores con alguna discapacidad, o personal con responsabilidades cuidados ya sean niños, niñas, entre otros, cabe destacar que en el Expediente N° 02328-2024-0-1801-SP-DC-02 se viene tramitando un proceso de acción popular contra normas emitidas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP interpuesto por el SINTRASBS, dado que el empleador estableció normas sobre el teletrabajo en las que se impuso una serie de restricciones para el personal con responsabilidades de cuidados o personal con discapacidad, restricciones que no se establecía en el Reglamento de la Ley. Entre las restricciones que imponía la Directiva N° SBS-DIR-SBS-757-01 se tiene las siguientes: a. Personal con discapacidad siempre que sea severa y que implique contar con el apoyo de una tercera persona, cuando la legislación solo exige ser persona con discapacidad; b. Personal en estado de gestación, siempre que sea de riesgo, es decir que solo se aplicará a trabajadora cuyo estado de gestación presenta complicaciones de salud o de riesgo, en donde la presencialidad supone un riesgo a su estado; sin embargo la legislación solo exige estar en gestación para que sea sujeta de aplicación preferente del teletrabajo; c. Personal en periodo de lactancia cuyo hijo recién nacido presente complicaciones de salud o de riesgo, y solo se autorizará el teletrabajo por un periodo de hasta 6 meses posteriores a la culminación de la licencia postnatal, cuando la legislación establece que las madres gestantes son sujetas de aplicación preferente de dicha modalidad de teletrabajo sin exigir alguna condición o situación adicional; etc.

realizar acciones que posibiliten el acceso a la modalidad de teletrabajo, y de no ser posible tendrá que sustentar ello en su respuesta.

En atención a lo examinado, se aprecia que la legislación promueve el teletrabajo como modalidad de trabajo para posibilitar la conciliación de la faceta laboral y familiar, además de reforzar su promoción y buscar su realización en el caso el solicitante sea un trabajador con responsabilidades de cuidados²³⁶. En conclusión, la regulación del teletrabajo en el Perú se constituye como una medida de tiempo y reconoce de forma indirecta el trabajo de cuidados no remunerado²³⁷.

Pese a la regulación favorable, el 11 de setiembre del año 2023 se presentó el Proyecto de Ley N° 5889/2023-CR de la congresista María del Carmen Alva, a efecto de modificar la Ley de teletrabajo, en el que se propuso imponer la prohibición a la persona teletrabajadora «de realizar tareas domésticas o privadas» durante la jornada laboral, dado que dicho acto constituiría un abandono del puesto de trabajo²³⁸.

²³⁶ En la sentencia recaída en el Exp. N° 02328-2024-0-1801-SP-DC-02 de fecha 19 de octubre de 2024 la Segunda Sala Constitucional señaló que el artículo 16 establecía «el derecho preferente al teletrabajo para el personal responsable del cuidado de niños.», análisis que va más allá de establecerlo como una modalidad que depende de la voluntad del empleador, lo cual es un análisis más acorde al marco jurídico que regula el teletrabajo y protegen a diferentes colectivos como los niños por ejemplo, y no solo la aplicación mecánica y literal de la ley.

²³⁷ Cabe resaltar que la regulación del teletrabajo para personas con responsabilidades de cuidados es similar al teletrabajo en Argentina, aunque en este país, se ha reforzado la obligación del empleador a atender positivamente las solicitudes de teletrabajo al señalar que el trabajador tiene derecho a coordinar con el empleador horarios compatibles a las tareas de cuidado y/o a la interrupción esporádica de la jornada, compensando dichos periodos de tiempo.

²³⁸ Respecto a la modificación para prohibir la realización de las tareas domésticas durante el teletrabajo, SERVIR mediante el Informe Técnico N° 1451-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 11.10.2023 se mostró disconforme con la propuesta, aunque lo hizo tangencialmente al referirse a la prioridad que tienen las poblaciones vulnerables con responsabilidades de cuidado al teletrabajo, y haciendo referencia a la Guía que ha emitido SERVIR para implementar el teletrabajo en las entidades públicas. Por su parte el MTPE mediante el Informe N° 000016-2024-MTPE/4/8 de fecha 9.01.2024 si hizo señaló la inviabilidad de la citada modificación. Entre sus principales argumentos se señaló que el P. de Ley de Alva contenía casuística española en la que se sancionaba a teletrabajadores, pero no por realizar tareas domésticas sino por realizar otro tipo de actividades fuera del lugar del teletrabajo y durante la jornada laboral, actividades como ir a lavar el carro, asistir a la peluquería, entre otras. También se sustentó que la modificación propuesta por la congresista Alva no estaba de acuerdo a la línea del Convenio 156 de la OIT y el principio de la conciliación de la vida familiar y laboral. Ambos documentos se pueden revisar en la página web del Congreso – Búsqueda de Proyectos de Ley.

Dicha propuesta no fue aprobada en su forma inicial, sino que se aprobó la modificación a la Ley de Teletrabajo, mediante la Ley 32102, del 22 de julio de 2024, en la que se señala en su artículo 21, numeral 21.1 que durante la jornada la persona teletrabajadora «se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares»²³⁹.

La prohibición de realización de tareas domésticas entendidas como tareas de cuidados, habría sido un retroceso para la regulación del teletrabajo como modalidad flexible que busca conciliar la faceta laboral y familiar. Dado que, de haberse prohibido la realización de tareas domésticas, habría dado cabida a que se vacíe la regulación preferente que se ha dispuesto para la población vulnerables o con responsabilidades de cuidados. Así, por ejemplo, en el caso del cuidado o vigilancia del cuidado de un menor es calificado como una actividad doméstica y de cuidados, entonces las madres o padres no pudieran solicitar el teletrabajo con dicho motivo dado que la modificación de la Ley había negado dicha posibilidad.

El proyecto de ley citado, con un fin contrario a la valoración del TDNR lo hace visible, con el fin de negar su realización compatible con las funciones laborales, para negar la conciliación entre el trabajo de cuidados y el empleo, dicha situación aboga para que en las normativas que correspondan se nombre como tal al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (o como tareas domésticas entre otras nominaciones) cumpliendo así con el reconocimiento para garantizar que la persona trabajadora puede armonizar dicho rol con el de cuidadora y ejerza así sus otros derechos y deberes.

Por consiguiente, en relación a lo antes ya señalado, se tiene que en la presente ley se hace un reconocimiento implícito e indirecto del trabajo de cuidados, estableciendo una modalidad de trabajo flexible a los otros roles de las personas trabajadoras.

²³⁹ El subrayado es nuestro.

3.2.3.5 Ley N° 26644. Mediante esta ley²⁴⁰ y sus modificatorias²⁴¹, se establece la licencia de trabajo por maternidad por un total de noventa y ocho días, regulada para que la madre afronte el periodo pre y posnatal (49 días cada periodo). El descanso posnatal se extenderá por treinta días adicionales en caso de nacimientos múltiples o nacimientos de niños con discapacidad. Además, el ejercicio de este derecho está protegido ante un despido arbitrario (despido nulo) con la reposición, fijándose la carga de la prueba al empleador.

La licencia por maternidad fue ampliada hace unos años, de 90 a 98 días²⁴², lo que implica un avance en el reconocimiento y puesta en valor del trabajo de cuidados que implica cuidar a un infante, pero también el cuidado y autocuidado de la madre; cabe resaltar que este avance se ha dado en cumplimiento del artículo 4 del Convenio núm. 183 que establece como mínimo 14 semanas de licencia.

Otro aspecto relevante, es el derecho de la madre de retornar a su plaza laboral al término de la licencia, lo cual se encuentra recogido en el dispositivo que reglamenta la Ley 26644²⁴³ (artículo 10). Dicha medida está acorde a lo establecido con el artículo 8, párrafo 2 del Convenio 183.

De lo señalado se tiene que la medida de tiempo para cuidados que comprende la norma comentada, licencias pre y post natales, están dentro del mínimo señalado por el respectivo Convenio de la OIT, y el ejercicio de dicho derecho está garantizado con la protección contra un despido nulo y el retorno a su puesto de trabajo. Además, respecto a la prestación financiera (medida de dinero), también cumple con lo señalado en el Convenio 183, alcanza el 100% de las ganancias anteriores, y es proporcionado a través del seguro

²⁴⁰ Ley “Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante”, publicado el 27 de junio de 1996.

²⁴¹ Las leyes modificatorias vigentes a la Ley N° 26644 son: Ley 30792, publicada el 15 de junio de 2018, Ley N° 29992, publicada el 7 de febrero de 2013, y Ley 27402 publicado el 20 de enero 2001.

²⁴² Respecto a la ampliación de la licencia, recordemos que el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, 2000, fue ratificado mediante Decreto Supremo N° 012-2016-RE, es decir incorporado en nuestro ordenamiento jurídico, en él se establece la duración de la licencia de maternidad es de al menos 14 semanas.

²⁴³ Aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2011-TR.

social, aunque éste no cubre todos los supuestos para que una madre trabajadora goce de una licencia de maternidad financiada²⁴⁴.

De acuerdo al examen de la ley, se aprecia que a través de la medida de tiempo se hace un reconocimiento indirecto del trabajo de cuidados.

3.2.3.6 Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y su Reglamento, respecto a la prestación económica por subsidio de maternidad. Respecto a esta prestación pecuniaria por maternidad, debe apreciarse que está a cargo únicamente de la Seguridad Social en Salud²⁴⁵ (sistema contributivo) y su otorgamiento es independiente al de la licencia de maternidad; para su goce, se han establecido diversas condiciones que pueden vulnerar el ejercicio del goce del subsidio, condiciones como contar con afiliación al momento de la concepción y la cantidad de aportes.

A mayor detalle se tiene que la percepción de la prestación económica se encuentra condicionada a que la mujer trabajadora se haya encontrada afiliada al sistema al momento de la concepción, y cuente con determinados meses de aportación al Sistema (3 meses seguidos de aportación o 4 no seguidos dentro de los 6 meses calendarios previos al mes en que se inició la contingencia)²⁴⁶. De esta manera, es posible la existencia de situaciones en que haya descanso, pero sin garantizar a la madre sus ingresos.

²⁴⁴ «Los principales requisitos para la legislación sobre licencia de maternidad que establece el Convenio núm. 183 de la OIT19 son: i) la licencia no debería ser inferior a 14 semanas; ii) las prestaciones pecuniarias no deberían ser inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores; y iii) las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad deberían proporcionarse preferentemente a través del seguro social obligatorio o con fondos públicos». En: Addati et al., *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 82.

²⁴⁵ Las condiciones para percibir el subsidio por maternidad se encuentran reguladas en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, su Reglamento y otros dispositivos de desarrollo.

²⁴⁶ En la Nota técnica de la OIT, “Ampliación de la cobertura de maternidad en el Perú”, se considera que mediante la Ley N° 31469, se habría derogado los requisitos para acceder a la prestación económica por maternidad referidos a estar afiliada al momento de la concepción y la cantidad de aportes, sin embargo el Art. 9 de la Ley 26790 consagra que las prestaciones del Seguro Social de Salud son establecidas en los reglamentos, en función del tipo de afiliación, dentro del que se encuentra la prestación de dinero por subsidio de maternidad; y en el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790 (DS. 013-2019-TR), no ha sido modificado, y en el Art. 6 se mantiene vigente ambos requisitos (estar afiliada al momento de la concepción y la cantidad de aportes). Sin embargo,

Respecto al monto de la prestación económica, se tiene que la misma se calcula en función a los ingresos antes percibidos y puede alcanzar el 100% de éstos, es decir el subsidio puede llegar a ser igual a la totalidad de las ganancias anteriores, lo que está en conformidad con el párrafo 2 de la Recomendación núm. 191.

De acuerdo a la regulación referida al subsidio por maternidad, se aprecia que se comprende una medida de dinero y con ello se hace un reconocimiento indirecto del trabajo de cuidados.

3.2.3.7 Ley N° 29409 y sus modificatorias. De la Ley de licencia en el trabajo por motivo de paternidad²⁴⁷ cabe destacar su finalidad la cual es fortalecer la familia. Si bien en esta norma no se hace mención al trabajo de cuidados o a los cuidados que le corresponde realizar al padre, su dación contribuye al reconocimiento del trabajo de cuidados.

Cabe realzar que, a diferencia de la licencia de maternidad, la licencia de paternidad es financiada por el empleador, situación que conforme se ha mencionado anteriormente es observada por la OIT, ente que señala que las licencias deberían ser financiadas con fondos comunes, y no solo recaer en una parte de la relación laboral²⁴⁸.

Asimismo, esta ley ha establecido que la licencia por paternidad es de un plazo de 10 días calendarios consecutivos, es irrenunciable y no puede ser

recientemente se ha publicado el DS 001-2025-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, por el cual se ha dispuesto adecuar los instrumentos normativos que regulan el reconocimiento y pago de las prestaciones económica de la Ley 26790, en ese sentido recién con esa futura disposición las madres gestantes podrán obtener el derecho al subsidio con tan solo la afiliación a EsSalud sin cumplir otros requisitos.

²⁴⁷ Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada publicada el 20 de setiembre de 2009.

²⁴⁸ La Conferencia Internacional de Trabajo - 109, mediante la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), ILC.109/Resolución III, señala que los Miembros deberían formular políticas de protección social que fomenten la seguridad de los ingresos durante la licencia de paternidad. Ver en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_806098.pdf

sustituido por pago u otro beneficio. Este extremo de la regulación es sumamente importante dado que incide en que los padres participen del trabajo de cuidados y no intercambien dicho derecho con otros beneficios.

Además, la licencia por paternidad puede ser de 20 días en el caso de parto prematuro y nacimiento múltiple, y de 30 días en el caso de nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa (literal a y b del numeral 2.1 del Art. 2). Lo regulado es un reconocimiento a que en las situaciones descritas los cuidados que los padres deben brindar serán mayores.

Por otro lado, corresponde destacar el supuesto regulado en el artículo 2, (literal c, numeral 2.2), mediante el cual se establece que el plazo de la licencia en examen será de 30 días si la madre presenta complicaciones graves en su salud (licencia de paternidad por enfermedad de la madre a la cual denominamos licencia de paternidad por suplencia a la madre); esto recoge en parte lo señalado en la Recomendación 191 (subpárrafo 2 del párrafo 10).

También es destacable lo regulado en el numeral 2.4 del artículo 2 en el que se establece que en el caso que la mamá fenezca durante el parto o durante el goce de la licencia por maternidad, el papá asumirá la licencia materna pendiente de goce, de manera que se acumula a la licencia de paternidad, lo cual es acorde con lo señalado en la Recomendación 191 (subpárrafo 1 del párrafo 10).

Merece la pena subrayar, que a diferencia de la licencia de paternidad, dentro de la licencia de maternidad no se ha establecido el supuesto que si el padre fallece o enferma, la madre pueda ser beneficiaria de los días de licencia pendientes de goce por el padre, de lo que se refleja que el legislador ha optado por un modelo donde se valora a la madre como la principal o única cuidadora, tanto así que en el imaginario social y que ha recogido la ley, si el padre fallece ello no tiene ninguna repercusión en el trabajo de cuidados que se realizaría de haber estado gozando la licencia. Tampoco se ha establecido que, si fallece el padre durante el goce de la licencia, el resto de días pendientes de goce sería abonado en dinero a favor de la madre. Sencillamente la ausencia de regulación de este tipo de situaciones expresa,

por un lado, que para el legislador la mamá es la principal cuidadora, y por otro, que no se valora lo suficiente o adecuadamente el rol del padre en el trabajo de cuidados.

De otro lado, cabe subrayar que el dispositivo legal en análisis también establece como derecho del trabajador el uso de descanso vacacional generado al término del uso de la licencia de paternidad, medida flexible que no solo contribuye a reforzar el derecho del padre a cuidar, sino a la redistribución del trabajo de cuidados entre progenitores.

En atención a lo analizado, se aprecia que esta ley, a través de las medidas de tiempo y dinero, reconoce indirectamente el trabajo de cuidados.

3.2.3.8 Ley de licencia por Adopción. Mediante La ley 27409²⁴⁹ se establece la licencia laboral remunerada en caso de adopción con una extensión de 30 días naturales. La ley establece que cuando los padres adoptivos son esposos la licencia será gozada por la mujer (art. 4).

De lo regulado, se destaca, por un lado, que la presente ley establece una carga financiera al empleador lo cual ya ha sido observado por la OIT refiriendo que al optar por dicho modelo se corre el riesgo de su incumplimiento, y por otro, que el legislador fortalece el patrón de establecer como un rol natural del cuidado a la mujer, generando con ello una desigualdad.

Otro aspecto a destacar de la ley es que establece como derecho del trabajador o trabajadora peticionara de adopción a gozar de su periodo vacacional generado inmediatamente sea vencida la licencia (Artículo 6).

De lo señalado se tiene que la ley comprende medidas de tiempo, como la licencia y la flexibilización en el goce de las vacaciones, como la medida de dinero al ser financiada por el empleador la licencia. Es una ley que contribuye al reconocimiento del trabajo de cuidados, aunque éste se dé de forma

²⁴⁹ Publicado el 25 de enero de 2001.

indirecta, y mantiene la concepción inequitativa de la distribución del TDNR sobre la espalda de la mujer.

3.2.3.9 Ley 27240. La Ley en examen²⁵⁰ modificada por la Ley N° 28731, concede a una hora al día de licencia por lactancia por 1 año, en caso de nacimiento múltiple el tiempo de lactancia se duplica. Esta licencia puede ser fraccionado en 2 tiempos iguales durante la jornada laboral y es remunerada. Lo contemplado en esta ley, está acorde con el artículo 10 del Convenio N° 183.

Así mediante esta Ley, se regula una medida de tiempo y de dinero (reconocimiento indirecto), para facilitar una labor de cuidado, constituyéndose en una reducción del tiempo laboral sin perjudicar la remuneración para favorecer el cuidado del hijo/a mediante la lactancia, garantizándose el pago y los beneficios sociales por dicho permiso o licencia²⁵¹.

3.2.3.10 Ley que concede licencia laboral por cuidado de familiar en estado grave. La Ley 30012²⁵² modificada por Ley N° 31041, comprende varias medidas de tiempo para que los trabajadores puedan realizar labores de cuidados cuando tengan a sus familiares en mal estado de salud o enfermedad grave.

Una de las medidas de tiempo es la licencia con la que cuenta el trabajador para asistir a un miembro de su familia, comprendiendo como miembro de su familia al descendiente, papá, mamá, consorte o conviviente, o persona bajo

²⁵⁰ Publicado el 23 de diciembre de 1999. Cabe recordar, conforme se señala en la sentencia del TC (2019, Exp. N° 01272-2017-PA/TC), que el derecho de lactancia se instituyó por vez primera en el Perú mediante la Ley 2851, del Trabajo de los Niños y Mujer por cuenta ajena, del 23 de noviembre de 1918, y que dicho derecho fue derogado por la ley 26513, Ley de modificación de la Ley de Fomento del Empleo, publicada el 28 de julio de 1995. Recuérdese que la década de los 90 el Perú vivió una ola de flexibilizadora de la normatividad laboral.

²⁵¹ Respecto al derecho a la licencia de lactancia materna corresponde tener presente la sentencia del TC (Expediente N° 01272-2017-PA/TC), respecto a que el derecho a la licencia por lactancia está contenido implícitamente en la protección bienes y derechos constitucionales como la protección a la familia, libre desarrollo de la personalidad del nacido y su gestora, etc.

²⁵² Publicada el 26 de abril de 2013.

su curatela o tutela. El acceso a esta licencia de cuidados se dará si el familiar se encuentra en algunas de las siguientes situaciones: gravemente enfermo o en estado terminal, o si ha sufrido un accidente grave. El periodo máximo de licencia es de siete días calendarios, la misma que es remunerada.

De ser necesario, se puede adicionar a la anterior licencia más días, no mayor a 30 días, y a cuenta del derecho vacacional. Esta es una medida de tiempo relacionada a la flexibilidad para gozar de las vacaciones. Concluida la ampliación, y de ser necesario, se puede acordar con el empleador periodos adicionales de licencia compensables con horas extras, las que no originan pago de sobretasa alguna (párrafo 2 del artículo 2 de la Ley, y artículo 4.3 del Reglamento de la Ley). Si bien esta modalidad flexible para cumplir con la jornada está condicionada a la voluntad del empleador, su regulación cumple un fin promocional y orienta al empleador a que pueda aplicar dicha flexibilidad sin temor a incumplir con la normativa de la jornada máxima o pago de horas extras.

Otra licencia que otorga la Ley N° 30012 modificada por la Ley N° 31041, es la licencia con goce de haber por el periodo no mayor a un año al trabajador cuya hija o hijo menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer. Esta licencia será cubierta por el empleador los primeros 21 días, y el tiempo restante por EsSalud. Esta es una medida de tiempo y dinero a fin que el trabajo de cuidados para con un hijo que padece la enfermedad del cáncer pueda ser ejercido por los mismos padres. Lamentablemente, la parte de la licencia que debe estar financiada por EsSalud a partir del día 22, no es aún una realidad, problemas de financiamiento entre otros aspectos han llevado que esta ley en ese aspecto siga sin cumplirse²⁵³.

²⁵³ La Defensoría del Pueblo se pronunció mediante comunicado web el 14 de febrero de 2023, respecto al incumplimiento de la Ley 31041, Ley de urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente. Véase en: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-autoridades-de-salud-siguen-sin-implementar-normas-para-la-atencion-de-cancer-infantil/>. Sobre el impacto financiero en ESSALUD por la aprobación de la licencia con goce de para personas trabajadoras con hijos con cáncer, Ley 31041, véase; *Estudio actuarial sobre los niños con Cáncer - Impacto Financiero por la Ley N° 31041*; EsSalud et al, 2022, en: <https://repositorio.essalud.gob.pe/handle/20.500.12959/4351> ; y *Valuación actuarial ESSALUD. Estudio Financiero Actuarial al 2022*, (OIT Lima, 2023), en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_907291.pdf

Del examen realizado a la normativa, se aprecia que se hace mención a la actividad de asistencia como fin de la licencia, lo que implica un reconocimiento implícito del trabajo de cuidados, y a través de las diversas medidas de cuidados se aprecia que la norma contribuye al reconocimiento del trabajo de cuidados, aunque sea de forma indirecta.

3.2.3.11 Ley que concede licencia al trabajador para atender a familiar con discapacidad. Mediante la Ley 30119 se crea el derecho laboral a contar con una licencia para atender a los hijos o menores sujetos a tutela que tengan alguna discapacidad y que requieran asistencia médica y terapia de rehabilitación.

Así este derecho es para los progenitores, tutor, tutora o apoyo de la persona con discapacidad, positivamente no se dispone una preferencia entre padre o madre lo que evidencia que no se encuentra impregnada por la ideología que considera que el cuidado es tarea de mujer. Además, la licencia es remunerada hasta por 56 horas consecutivas o alternas por año, y es de carácter irrenunciable por lo que el padre o madre no podrán vender dicha licencia y deberán ocuparse de su labor de cuidado. Es importante mencionar que la ley comprende que si no se hace un uso correcto de la licencia el personal incurriría en una falta grave.

Asimismo, la ley establece que, de ser necesarias más horas a las ya concedidas, las mismas se compensan con horas extras, pero previo consenso con la parte empleadora; ello, al igual que anteriores normas analizadas, puede servir para que se promueva la flexibilización del horario de trabajo para el cumplimiento del cuidado. Cabe precisar que esta licencia es para trabajadores tanto del sector público como del privado.

De lo señalado se tiene que esta ley comprende una medida de tiempo, como es la licencia, y promueve la aplicación de otra medida de tiempo como es la flexibilización del horario de trabajo (compensación de horas), por lo que sumado a que la licencia es para “asistir” se aprecia el reconocimiento indirecto e implícito del trabajo de cuidados.

3.2.3.12 Ley para cuidado a personal con Alzheimer y otros.

Mediante la Ley 30795²⁵⁴ se otorga facilidades en materia laboral para personas trabajadoras que sean familiares directos a cargo del cuidado de los pacientes diagnosticados con Alzheimer u otros trastornos. Así mediante los literales b) y d) del artículo 8, se establece como derecho de los trabajadores que son familiares directos y cuidadores a: peticionar y recibir, de mutuo acuerdo con la parte empleadora, facilidades excepcionales en el trabajo que les permitan atender situaciones relacionadas con la evaluación y el cuidado apremiante de su familiar; y peticionar hasta un día hábil de licencia remunerada anual, con el fin de atender las necesidades del paciente.

Conforme se aprecia, se tiene que la ley establece una medida de tiempo y de dinero para el trabajo del cuidado: permiso o licencia remunerada como máximo a la duración de una jornada diaria.

Además, se tiene que la ley en comento promueve otras medidas de flexibilización de tiempo y lugar, sujetas a lo que se acuerde con el empleador, lo cual es contradictorio con lo señalado en la Ley al establecer el acceso de las mismas como derecho. Dichas medidas de flexibilización —en concordancia a lo indicado en el Reglamento de la Ley²⁵⁵—, son: flexibilidad de la jornada y/o horario, teletrabajo total o parcial, permisos remunerados adicionales y/o sujetos a compensación o a descuento, licencias con o sin paga, licencia a cuenta de vacaciones, entre otras.

Ante lo señalado se tiene que la ley en análisis comprende un reconocimiento implícito e indirecto del trabajo de cuidados.

3.2.3.13 D. Leg. 1405. El D. Leg. en análisis²⁵⁶ establece una regulación para el goce vacacional de quienes laboran en el sector público,

²⁵⁴ Publicado el 18 de junio de 2018.

²⁵⁵ Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30795, Ley para la Prevención y Tratamiento de la Enfermedad de Alzheimer y Otras Demencias, aprobado por el Decreto Supremo N° 030-2018-SA, publicado el 28 de diciembre de 2018.

²⁵⁶ Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar publicado el 12 de setiembre de 2018.

cualesquiera sean su régimen laboral; pero a su vez modifica el D. Leg. 713 que regula el disfrute vacacional de los trabajadores del régimen laboral privado, exceptuando a los regímenes laborales especiales²⁵⁷.

La finalidad de la ley es la conciliación de la vida laboral y familiar, dicha finalidad se hace presente en el nombre, en la exposición de motivo del decreto, en sus considerandos y en el primer artículo que establece el objeto de la norma. Por ejemplo, la Exposición de motivos tiene como uno de sus fundamentos lo señalado por la Recomendación núm. 191 referido a una mayor flexibilización en la organización de las vacaciones a fin de mejorar las condiciones de trabajo (párrafo 18 apartado b), de tal forma que se permita a los trabajadores armonizar sus responsabilidades laborales y familiares (párrafo 17).

Asimismo, entre los considerandos del decreto en análisis se destaca el quinto, en el que se hace referencia al artículo 3 del Convenio N° 156 por el cual los Estados miembros, con miras de lograr la igualdad, deben incluir en su política, el permitir que las personas trabajadoras con obligaciones familiares no sean discriminadas y, en la medida de lo posible, laboren «sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales».

Ahora bien, para alcanzar la finalidad, la ley no crea o amplía licencias o servicios, sino flexibiliza las reglas sobre el disfrute del periodo vacacional. Estas medidas flexibles dependen de un acuerdo entre las partes, es decir de la voluntad del empleador, con excepción de algunos supuestos. Ello se deduce del artículo 2 del dispositivo normativo en análisis, en el que se establece que la oportunidad de las vacaciones es un acto de consenso entre las partes del contrato laboral, y que, de no haber acuerdo, decide la parte empleadora.

²⁵⁷ Si bien en la Memoria sobre instrumentos internacionales no ratificados (recomendaciones) 2022 que presentó el Perú a la OIT, se informó que el Decreto Legislativo N° 1405 es de aplicación a todos los/as trabajadores/as, lo cierto es que mediante la Segunda Disposición complementaria Final se excluye a los regímenes especiales de la aplicación del Decreto Legislativo 1405.

Así se tiene que la presente norma fomenta la aplicación de una medida de flexibilización de las reglas sobre el disfrute de las vacaciones, sin embargo, no existe ninguna garantía para que el objeto de la ley se cumpla, puesto que depende de la voluntad del empleador.

Conforme se ha indicado, el decreto en análisis comprende reglas para el disfrute de las vacaciones que deben cumplir los empleadores públicos y privados. En cuanto al sector público, la medida flexible que aporta el D. Leg. 1405 es el del fraccionamiento acordado del periodo vacacional (Art. 3). Dicha división no puede darse en periodos de al menos de 7 días calendario, sin embargo, la norma establece una excepción, y señala que el servidor cuenta con hasta 7 días hábiles de los 30, para fragmentarlos en intervalos inferiores al de los 7 días calendarios, hasta con mínimos de medio jornal diario.

Esta medida (fraccionamiento menor a 7 días calendario y hasta en media jornada laboral) pese a regularse como derecho del trabajador tampoco se encuentra garantizada, toda vez que en el artículo 9 del Reglamento²⁵⁸, se señala que dicha solicitud debe contar con la autorización del jefe inmediato y está sujeta a la aprobación del área de recursos humanos, y ante falta de comunicación expresa de aprobación, el trabajador (servidor público) considerará aceptada su petición de fraccionamiento vacacional.

A diferencia de la Ley de Teletrabajo, no se ha señalado expresamente que la denegación del fraccionamiento de los 7 días hábiles con los que cuenta el trabajador debe tener un fundamento objetivo, bajo sanción de responsabilidad²⁵⁹.

Por otro lado, en el Reglamento aplicable para el sector privado²⁶⁰, se establece que el fraccionamiento del periodo vacacional puede darse en periodos de 7 y 8 días, y de hasta 1 día los 15 días restantes (artículo 8).

²⁵⁸ Aprobado por el DS 013-2019-PCM, aplicable al sector público.

²⁵⁹ Artículo 18, numeral 18.1 segundo párrafo: "Luego de recibida la comunicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el/la empleador/a público y/o privado debe brindar una respuesta al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil, dentro del plazo de diez (10) días hábiles. En caso de denegatoria, el/la empleador/a público y/o privado debe sustentar las razones que justifican dicha decisión."

²⁶⁰ Aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2019-TR.

Además, se hace referencia a que la oportunidad del goce a falta de acuerdo lo decide el empleador, mas no el fraccionamiento (numeral 7.2 del artículo 7). De ello se tiene que —a diferencia de lo regulado para el sector público—, en el ámbito privado los trabajadores sí tienen derecho al fraccionamiento del periodo vacacional, por lo que se cuenta con una medida que no solo fomenta, sino que garantiza la concretización de las medidas flexibilizadoras según las diversas necesidades de tiempo para compatibilizar la vida laboral y familiar que tenga el trabajador.

En cuanto a otros aportes en materia de cuidados, debe resaltarse que, en artículo 2 del Reglamento aplicable al sector público, aprobado por el DS 013-2019-PCM, se incorpora la definición de la conciliación de las tres esferas de la vida: laboral, familiar y personal, definiéndola como la búsqueda de las esferas antes señaladas, mediante la aplicación de medidas referidas con el tiempo y el lugar de trabajo, entre otras, a fin que tanto hombres como mujeres compatibilicen las diferentes facetas de su vida (corresponsabilidad de género en el trabajo de cuidados)

En síntesis, de lo analizado respecto al D. Leg. 1405, se tiene que incorpora regulación para fomentar la aplicación de medidas de tiempo en el área laboral pública y privada, y aporta una medida de tiempo en el sector privado (fraccionamiento de vacaciones), aunque de forma limitada, al ser el empleador el que decida el momento del goce.

Así, se tiene que la norma examinada aporta a la primera R al fomentar la adopción de medidas de tiempo sobre la flexibilización del uso y goce de las vacaciones con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, conforme al artículo 1 que señala el objeto de la norma.

3.2.3.14 Ley N° 29896. El objeto de la ley²⁶¹ es la instalación de lactarios en todas las entidades del sector privado y del público en las que laboren como mínimo 20 mujeres en edad fértil.

²⁶¹ Publicada en la fecha de 7 de julio de 2012.

El lactario, conforme lo define la Ley en el artículo 2, es el ambiente debidamente acondicionado para que las trabajadoras extraigan su leche durante el horario laboral, garantizándole su adecuada conservación. Además, se señala que la implementación de lactarios promueve la lactancia materna²⁶².

La ley en análisis, regula una medida de servicio para el trabajo de cuidados a favor de las madres que han decidido amamantar en resguardo de los derechos de los recién nacidos. Si bien dicha regulación cumple con la Recomendación 191, párrafo 9, también debe señalarse que la OIT ha advertido, que condicionar la edificación de infraestructuras o servicios de cuidados a la cantidad de trabajadoras en los establecimientos puede generar una discriminación hacia éstas, provocando que se dejen de contratar a mujeres, o mujeres en edad de gestar.

En esta ley no se hace mención a la actividad del trabajo de cuidados, pero a través de las medidas para la lactancia, ergo el cuidado del niño menor de un año, se reconoce indirectamente el trabajo de cuidados que realiza las madres que amamantan.

3.2.4 Jurisprudencia relacionada a las normas que abordan el trabajo de cuidados no remunerado según la memoria presentada por el Estado peruano a la OIT

En la Memoria presentada por el Estado Peruano a la OIT sobre instrumentos no ratificados (recomendaciones) 2022, como la recomendación 165 entre otras, el Estado peruano debía informar, entre otros temas, sobre las decisiones de los tribunales que contienen mención expresa a las normas internacionales del trabajo que aborden la discriminación por situación y deberes familiares, entre otras, y de promoción de la igualdad.

²⁶² El Ministerio de la Mujer informó que al año 2022 se contaba con 442 lactarios en centros laborales públicos y 2812 en centros laborales privados. Véase, *XVI Informe Anual de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2022*, (MIMP, 2023), 140.

Así, la Memoria presentada contiene lo informado por el Tribunal Constitucional, respecto al tema antes mencionado, entidad que informó sobre la sentencia²⁶³ en la que se dilucidó el caso de la señora Duberlis Nina Cáceres Ramos²⁶⁴, a quien se le declaró fundada su demanda de amparo por haber sufrido un atropello a sus derechos al libre desarrollo, a la protección de la familia, de la salud del medio familiar y a la libertad de trabajo, así como al interés superior de su hijo.

Entre los fundamentos en que se aborda el trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres se encuentran el fundamento 10 y 16 referida a la división sexual del trabajo y la educación que reciben las niñas respecto a su rol en las tareas domésticas; y los efectos negativos que tiene ello para el conseguimiento de la igualdad de oportunidades. Asimismo, se tiene el fundamento 29 en el que aparece un reconocimiento al trabajo de cuidados no remunerado bajo la denominación de “trabajo en el ámbito del hogar” el cual es definido como un trabajo real y efectivo por el cual no se percibe remuneración alguna

Finalmente, el TC hace una referencia al TDNR con el termino de “carga familiar” en el fundamento 50 refiriendo que el Estado tiene el rol protector de las familias y que por ende debe intervenir para que «las mujeres logren conciliar la carga familiar con el trabajo remunerado».

De la sentencia en mención se evidencia la visibilización del TDNR a través de la denominación de carga familiar, trabajo en el hogar, y tareas domésticas, entre otros.

Por otro lado, no pasa desapercibido que el razonamiento expuesto por el intérprete supremo en la mencionada sentencia, que desarrolla el derecho a la licencia o permiso por lactancia y que concluye que dicho derecho constituye un contenido implícito de los bienes protegidos y derechos

²⁶³ Sentencia correspondiente al Expediente N° 1272-2017-PA/TC

²⁶⁴ Memoria presentada por el Gobierno peruano de fecha 25 de febrero de 2022 a la OIT, 51.

constitucionales a la salud del medio familiar, protección a la familia, libre desarrollo de la personalidad de la mamá y del bebé, puede extrapolarse al ámbito del análisis de la conciliación de la vida laboral y familiar, y concluir que otro contenido implícito de los derechos consagrados y de los bienes jurídicos protegidos que sustentan el derecho al permiso por lactancia es el derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

De igual forma, resulta alarmante que el Poder Judicial (PJ) no haya informado respecto a alguna sentencia que aborde esta importante temática²⁶⁵. En la citada Memoria se resume lo informado por el PJ en el cual resalta que dicha institución se ha fijado como objetivo el implementar los conceptos de igualdad y no discriminación a través del enfoque de género, y que por ello viene trabajándose en todos los niveles a efecto que la incorporación del enfoque sea integral.

3.3 PRESENCIA DE LAS 3R EN LA REGULACIÓN LABORAL PERUANA

A efecto de ilustrar el reconocimiento al TDNR se presente el siguiente cuadro, teniendo presente conforme se ha señalado anteriormente, que a nivel constitucional no existe ningún tipo de reconocimiento explícito al TDNR, ni tampoco existe en la legislación laboral algún reconocimiento de ese tipo al TDNR, solo existe reconocimiento implícito e indirecto.

²⁶⁵ Véase Memoria presentada por el Gobierno peruano de fecha 25 de febrero de 2022 a la OIT, pág. 45 al 51. A propósito del tema que se aborda en este sub acápite, cabe mencionar que en los órganos jurisdiccionales a la fecha sí se vienen tramitando demandas referidas al teletrabajo y al derecho y deber al cuidado.

Cuadro 5: La primera R en la legislación laboral peruana.

Legislación	RECONOCIMIENTO		
	IMPLICITO		INDIRECTO
	Conciliación de la vida familiar y laboral	Carga familiar, cuidados, tareas o responsabilidades familiares, etc	CON MEDIDAS
D. Leg. 1408 -familia.	X “conciliar y armonizar sus responsabilidades familiares y su derecho al trabajo”	X “(…) participación, gestión y cuidado de los/las integrantes más vulnerables.” “tareas domésticas y de cuidado” “responsabilidades familiares”	x
Ley 28983, - igualdad de oportunidades (mujeres y hombres).	X “armonización de las responsabilidades familiares y laborales”	X “responsabilidades familiares”	
Ley 30709, prohíbe la discriminación remunerativa entre varones – mujeres.	X “compatibilidad de vida, personal, familiar y laboral”		
Ley 31572, teletrabajo.	X “conciliación entre la vida personal, familiar y laboral”	X “personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad (...)”	x
Ley 26644 -licencia por maternidad.	-	-	X

Ley 26790 -subsidio de maternidad.	-	-	X
Ley 29409 – licencia por paternidad.	-	-	X
Ley 27409 -por adopción.	-	-	X
Ley 27240 -por lactancia	-	-	X
Ley 30012 - familiar grave		X asistencia	X
Ley 30119 – familiar con discapacidad.		X asistencia	X
Ley 30795 -familiar con Alzheimer.		X cuidadores	X
D. Leg. 1405 - disfrute de vacaciones.	X conciliación de la vida laboral y familiar	-	X
Ley 29896-lactarios.	-	-	X

Fuente. Datos tomados de la legislación peruana.

A fin de ilustrar la presencia de las 3R (Reconocer, Redistribuir y Reducir), la dimensión y el tipo de las medidas encontradas en la legislación analizada, se presenta la siguiente tabla:

Cuadro 6: Identificación de parámetros 3R y medidas concretas en la legislación laboral peruana.

Norma	Recomendación	Dimensión	Tipo de medida
D. Leg. 1408 – familia.	Reconoce Reduce	Tiempo Servicios	-Promoción de servicios de cuidado - Cumplimiento de jornada
Ley 31572 - teletrabajo.	Reconoce	Tiempo	-Modalidad de trabajo flexible -flexibilidad de horario
Ley 26644 -por maternidad.	Reconoce	-Tiempo - Dinero	-Licencia -Flexibilización para gozar vacaciones
Ley 26790 - subsidio de maternidad.	Reconoce	-Dinero	-Subsidio
Ley 29409, - por paternidad.	Reconoce	-Tiempo -Dinero	- Licencia con goce de haber flexibilización para gozar vacaciones
Ley 27409 -por adopción.	Reconoce	-Tiempo -Dinero	Licencia con goce de haber / flexibilización para gozar vacaciones
Ley 27240 -por lactancia.	Reconoce	-Tiempo -Dinero	Licencia/permiso con goce de haber /flexibilización para gozar vacaciones
Ley 30012 -familiar grave.	Reconoce	-Tiempo -Dinero	Licencia con goce de haber, flexibilización de horario/flexibilización para gozar vacaciones
Ley 30119 -atención a familiar con discapacidad.	Reconoce	-Tiempo -Dinero	Licencia con goce de haber, flexibilización de horario
Ley 30795 – familiar con Alzheimer	Reconoce	-Tiempo -Dinero	Licencia con goce de haber, flexibilización de jornada y horario, teletrabajo, permisos y licencias remuneradas o no, flexibilización para gozar vacaciones.
D. Leg. 1405 - disfrute de vacaciones.	Reconoce Redistribuye	-Tiempo -Dinero	Flexibilización para gozar vacaciones
Ley 29896 -lactarios.	Reconoce	-Servicio	Infraestructura

Fuente. Datos tomados de la legislación peruana.

Las medidas que son abordadas y desarrolladas por la legislación, no siempre están establecidas como derechos, sino algunas dependen de la voluntad del empleador, por lo que se considera que su regulación tiene la finalidad de fomentarlas. Cabe destacar que el tipo de medidas que se hace presente son las de tiempo, entre ellas las licencias las cuales —salvo la de maternidad y para el cuidado de hijo(a) con enfermedad de cáncer— son financiadas íntegramente por el empleador, o pueden ser concedidas bajo la modalidad de compensación de horas.

En la tabla que sigue a continuación se ha dividido las medidas que han sido establecidas como derechos y otras que la regulación fomenta.

Cuadro 7: Medidas como derechos y medidas que se fomentan.

Norma	Medida como derecho	Medida que se fomenta
D. Leg. 1408 -familia		-Servicios de cuidado infantil - Cumplimiento de jornada
Ley 31572 - teletrabajo.		Modalidad de trabajo flexible (tiempo y lugar)/ flexibilidad de horario
Ley 26644 -por maternidad.	Licencia/ flexibilización para gozar vacaciones	
Ley 26790 - subsidio de maternidad.	Prestación económica (pago de subsidio por maternidad)	
Ley 29409 -por paternidad.	Licencia con goce de haber/ flexibilización para gozar vacaciones	
Ley 27409 -por adopción.	Licencia con goce de haber / flexibilización para gozar vacaciones	
Ley N 27240 -por lactancia.	Licencia/permiso con goce de haber	
Ley 30012 – cuidado a familiar grave.	Licencia con goce de haber/ flexibilización para gozar vacaciones	flexibilización de horario
Ley 30119 -atención a familiar con discapacidad.	Licencia con goce de haber	flexibilización de horario
Ley 30795 -cuidado a familiar con Alzheimer.	Licencia con goce de haber	flexibilización de jornada y horario, teletrabajo, permisos y licencias remuneradas o no, flexibilización para gozar vacaciones.
D. Leg. 1405, disfrute de vacaciones.	Flexibilización para gozar vacaciones (para sector privado el extremo del fraccionamiento depende del empleador la oportunidad de goce)	Flexibilización para gozar vacaciones (para sector público)
Ley 29896 -lactarios.	Servicio/infraestructura	

Fuente. Datos obtenidos de la legislación peruana. Elaboración propia.

CAPÍTULO IV: TOMA DE POSTURA

4.1 EL MARCO REGULATORIO LABORAL PERUANO NO ES ADECUADO PARA LA VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOMESTICO Y DE CUIDADOS NO REMUNERADO

En los capítulos precedentes se señaló que la OIT, así como otros entes internacionales, proponen las 3R, las cuales son un conjunto de recomendaciones políticas orientadas a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado. Dichas recomendaciones han sido usadas como parámetros para analizar la normativa laboral peruana y determinar si es adecuada o no para la valorización del TDNR.

4.1.1 Sobre el reconocimiento o visibilización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la regulación laboral peruana

Conforme se ha analizado, a nivel constitucional no existe en Perú una regulación que de forma explícita reconozca el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, a diferencia de países como Bolivia, Venezuela y Ecuador en los cuales existe a nivel constitucional un reconocimiento al TDNR por su aporte económico, y en los dos últimos en su relación con los derechos

al trabajo y la igualdad de hombres y mujeres. Práctica que ha sido saludada por la CIDH. Esta ausencia de reconocimiento del TDNR a nivel constitucional contrasta con el reconocimiento de obligaciones de cuidados que sí están visibilizadas en la Constitución sin que se identifique que dicha actividad implica un trabajo, y que en la realidad se suelen realizar en mayor grado por las mujeres.

Un reconocimiento a nivel constitucional de la existencia del TDNR como como actividad productiva, como realidad que aqueja principalmente a las mujeres, generaría un reforzamiento en la protección de los derechos laborales tanto de mujeres y hombres, y reforzaría la protección de otros derechos como el de igualdad de oportunidades.

Además de lo señalado, se ha desarrollado en el presente trabajo que el reconocimiento puede ser implícito. La conciliación de la vida laboral y familiar, señalada por la Ley 28983 como derecho laboral y por la Ley 30709 como condición laboral, es una forma de reconocimiento implícito del TDNR. Así, también se ha señalado como postura de la autora, teniendo presente el análisis desarrollado el Tribunal Constitucional²⁶⁶, que el derecho a la conciliación mencionada forma parte del contenido implícito del actual marco constitucional constituido por los derechos constitucionales a la salud del medio familiar, protección a la familia, libre desarrollo de la personalidad, así como el derecho a la igualdad, al trabajo como un medio de realización de la persona, y a la dignidad.

En atención a ello, corresponde destacar que, puede abrirse un camino de reconocimiento implícito del TDNR a nivel constitucional a partir del desarrollo jurisprudencial constitucional que se haga del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Ello no implica que el reconocimiento implícito a nivel constitucional del TDNR sea el adecuado, dado que conforme se afirma en la literatura especializada y en las recomendaciones para reconocer el trabajo de cuidados, lo que corresponde es visibilizarlo, ya que como han demandado

²⁶⁶ Expediente N° 1272-2017-PA/TC.

quienes defienden los derechos de las mujeres: *lo que no se nombra, no existe*²⁶⁷.

A nivel legislativo laboral tampoco se cuenta con un reconocimiento explícito del TDNR, no se lo visibiliza nominándolo ni menos se le reconoce expresamente su valor.

Por ahora, a nivel legislativo se encuentra visibilizado el TDNR en el Derecho de Familia. Así se cuenta con el artículo 481 del Código Civil que señala que los jueces al momento de regular los alimentos deben considerar como aporte económico «el trabajo doméstico no remunerado realizado por alguno de los obligados para el cuidado y desarrollo del alimentista». Asimismo, cabe recordar que el TDNR se encuentra visibilizado y reconocido su valor social en Ley N° 29700, la cual define al TDNR como el conjunto de actividades que se realizan en el hogar por las que no se percibe pago económico directo, y en su Reglamento se desarrolla las actividades consideradas como TDNR. Salvo estas regulaciones citadas, no existe en la legislación peruana otra mención expresa al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

De acuerdo a lo desarrollado en el capítulo anterior, a nivel legislativo peruano solo existe reconocimiento implícito e indirecto del TDNR. Respecto al reconocimiento implícito a nivel legal, destaca la norma para el disfrute de vacaciones (D. Leg. 1405) que contiene en su nominación el fin de la norma el cual es favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Sobre el reconocimiento indirecto, existen diversas normas que promueven o establecen medidas de cuidado de tiempo, dinero y servicios. Las primeras son las que tienen mayor presencia, especialmente las referidas a licencias, flexibilización de horarios, incorporación de teletrabajo, etc.

²⁶⁷ “*Aquello que no se nombra, no existe*” es una frase atribuida al crítico literario George Steiner, y es utilizada en las diferentes estrategias comunicacionales inclusivas para visibilizar la existencia y participación de las mujeres.

Dicha situación de la legislación, con reconocimientos implícitos e indirectos, resulta importante pero insuficiente para lograr la valoración del TDNR, más aún porque muchas medidas de tiempo señaladas en la legislación dependen de la decisión del empleador (teletrabajo, fraccionamiento de vacaciones, ampliación de licencia para cuidado de familiar, etc.).

Conforme se ha analizado, ni a nivel constitucional ni a nivel legislativo del ámbito laboral existe regulación que reconozca explícitamente el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. En atención a ello, se constata que, en el Perú, la regulación laboral mantiene la invisibilización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado²⁶⁸.

4.1.2 La regulación laboral peruana mantiene una inequitativa distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

Conforme se ha señalado precedentemente, a nivel constitucional no existe un reconocimiento explícito al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por ende, tampoco existe regulación expresa a ese nivel para establecer la corresponsabilidad (equitativa repartición) entre hombres y mujeres frente TDNR. Cabe recordar que, en Ecuador, a nivel constitucional sí se comprende regulación al respecto y se fija como deber constitucional del Estado el impulsar la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo de cuidados²⁶⁹.

Lo que existe en Perú, a nivel constitucional y de tratados internacionales incorporados al ordenamiento nacional, es el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, y la prohibición de discriminar a las mujeres. Además,

²⁶⁸ Pese a la invisibilización que se mantiene a nivel constitucional y legislativo, cabe destacar que en el marco de la aplicación de la Ley N° 29783, Ley de SST, en diversos monitoreos de agentes psicosociales se viene tomando como una dimensión de los riesgos psicosociales a la “doble presencia”, que ocurre cuando las y los trabajadores no logran hacer frente a las exigencias familiares y laborales de forma adecuada, entre otros por falta de medidas que faciliten el cumplimiento del TDNR. Así, se tiene que, pese a que no se nombra en la ley o en la constitución el TDNR, éste viene siendo considerado para evaluar los riesgos laborales en la entidad empleadora, es decir dicho concepto —referido al TDNR— viene siendo utilizado para resguardar la salud y bienestar de los trabajadores en el centro laboral.

²⁶⁹ Artículo 333 de la Constitución de Ecuador del 2008, el cual forma parte de la sección tercera “Formas de trabajo y su retribución”.

conforme al Convenio 156, el Estado tiene la obligación de incorporar como política nacional que las personas con obligaciones familiares que laboren o deseen emplearse lo hagan sin ser discriminados y en lo posible conciliando su vida laboral y familiar²⁷⁰. A partir de las disposiciones citadas, se construye el marco jurídico para regular equitativamente la redistribución sexual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Existe en la regulación nacional un dispositivo normativo con aplicaciones en el ámbito laboral, que fomenta la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el TDNR, dicho dispositivo es el Decreto Legislativo N° 1408. Conforme al análisis realizado del citado Decreto, su objeto es fortalecer a la familia, sin embargo, comprende para ello el desarrollo de principios como la corresponsabilidad familiar que busca la igualitaria repartición del trabajo de cuidados entre mujeres y sus pares. Asimismo, establece como obligaciones del Estado el «[p]romover responsabilidades familiares compartidas...», teniendo como base los derechos humanos incluyendo la igualdad de género; así como el «[d]ictar disposiciones [...] laborales, de apoyo y promoción de la familia». Así se tiene que mediante el D. Leg. N° 1408, se promueve la corresponsabilidad en los cuidados al interior de las familias, y a dictar medidas laborales para el logro de ello (promoción de la redistribución del TDNR). numerales 8.2 y 8.9 del artículo 8 de Decreto

Respecto a disposiciones normativas que establecen derechos para el disfrute de medidas de tiempo, dinero o servicios y que impactan en la distribución del TDNR entre hombres y mujeres, se tiene en la legislación la Ley que regula la licencia por paternidad, Ley N° 29409. Si bien, dicha licencia ha ido modificándose en cuanto a su plazo, pasando de 4 días a un plazo de 10 días calendarios en la actualidad, y tiene comprendido el derecho del padre a hacer uso de sus vacaciones al término de la licencia de paternidad, aun es evidente una gran desigualdad con la licencia de maternidad respecto al tiempo. El último alargamiento del plazo de la licencia por paternidad y el goce de las vacaciones culminada sea ella como derecho, es un avance hacia el

²⁷⁰ Párrafo 1 del artículo 3 del Convenio 156 de la OIT.

cumplimiento de la recomendación de redistribuir el TDNR, aunque insuficiente.

Por otro lado, se aprecia que la legislación laboral peruana aún se encuentra impregnada por el imaginario de un legislador que considera a la mujer como la principal cuidadora, lo cual es la base para la inequitativa distribución del TDNR²⁷¹.

Ello se evidencia si analizamos la regulación de la licencia de paternidad por suplencia o reemplazo, que se da cuando el padre adquiere la licencia de la madre que enferma o fallece mientras goza de la licencia por maternidad. Dicha situación a la inversa no se encuentra regulada, así cuando el padre fallece o enferma durante el goce de su licencia los días restantes no pasan a

²⁷¹ No solo en el imaginario del legislador o legisladora peruana, la mujer sigue siendo la principal cuidadora, también existen funcionarios en entidades fundamentales para velar por el derecho de las personas trabajadoras, como es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que exhiben la concepción de que el trabajo de cuidados es un trabajo de mujeres. Ello se evidenció en el video que compartió dicha entidad en su red social de TikTok (https://www.tiktok.com/@sunafil_peru/video/7449768950184807685?r=1&t=ZM-8sZMDkMywH0) en que explicaban una serie de circunstancias en las que las trabajadoras podían hacer uso de licencias de cuidados, bajo el sustento de que “la presencia de la madre es fundamental más aún si se trata de un tema de salud de sus hijos”. Dicha situación se le hizo de conocimiento al Superintendente, titular de la entidad, señalándosele que el video genera prejuicios respecto al rol de la mujer. SUNAFIL, la entidad encargada de la defensa de los derechos de las y los trabajadores respondió mediante Carta N° 000001-2025-SUNAFIL/DPPR indicando que la orientación del video en análisis es «*dar a conocer estas licencias a las que las madres trabajadoras tienen derecho, sin perjuicio que, también puedan ser gozadas por los padres*»; y que de la misma forma se difundirá el derecho de las licencias de cuidados para los padres trabajadores. Cabe advertir que esta última información, referida a que estas licencias para los cuidados también pueden ser gozadas por los hombres o los padres no está señalada ni en el video ni en la información descriptiva del mismo. Ante dicha situación, en la que desde una misma entidad se reproduzcan estereotipos contra las mujeres, que a su vez afectan el derecho de los hombres a ejercer las licencias de los cuidados, se le remitió al MIMP una carta informándole sobre el video y solicitando tome acciones. Se le precisó que muchos usuarios en la red TikTok se muestran confundidos respecto a la información que se difunde, sobre si es que los padres tienen derecho a dichas licencias para los cuidados, y que si bien SUNAFIL ha absuelto algunas dudas de los usuarios (lo que valida nuestra crítica), lo cierto es que existe una mayor cantidad de dudas no absueltas que absueltas, es decir más personas que ven el video se quedan con la duda sobre si las licencias para los cuidados solo son para las mujeres o también les corresponde a los padres. A la fecha de la entrega del presente trabajo de investigación, video sigue en circulación, otorgando información inexacta y/o incompleta, y que refuerza la imagen de la mujer como la única encargada de los hijos, hijas o familiares en general, sin embargo, el MIMP no contestó la carta remitida y no se conoce si ha tomado alguna acción. La carta remitida al MIMP se tramitó en el expediente N° 0002828-2025 y según el seguimiento de expediente el último destino a la fecha de 21 de enero de 2025 fue la Dirección General de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres.

favor de la madre, como si la ausencia del padre no generaría una recarga en las labores de cuidado de la madre o no impactaría en el bienestar del niño.

La persistencia del legislador para distribuir inequitativamente el TDNR se evidencia también en la Ley N° 27409, que otorga licencia en el trabajo por adopción, en la que se establece que cuando los adoptantes son cónyuges la licencia será gozada solo por la mujer, contrario al principio de responsabilidad común en el TDNR.

Por otro lado, se aprecia del marco regulatorio analizado que el acceso a la flexibilización de horarios por necesidad de realizar cuidados o el mismo teletrabajo no se encuentran garantizados como derecho, dicha situación limita que los varones participen en el TDNR, dado que si bien, estas medidas no son exclusivamente para varones, su falta de garantía no permite cambiar el panorama actual de sobrecarga de TDNR que tienen las mujeres trabajadoras sostenido en la cultura de que los cuidados es una actividad femenina.

Asimismo, debe tenerse presente que con la ausencia de otras diversas medidas de flexibilización como puede ser el cambio de jornada total a parcial, reducción de jornada, se limita la participación de los varones en el TDNR, pese a que las mismas se encuentran señaladas en la Recomendación N° 165 complemento del Convenio de la OIT N° 156. Otra ausencia notoria, que afecta la equitativa redistribución del TDNR, es la falta de regulación de la licencia parental para el cuidado de hijos o hijas pequeñas.

Ante lo señalado se tiene que pese a la promoción de la corresponsabilidad en el TDNR mediante el Decreto Legislativo N° 1408 y lo establecido en el Convenio N° 156 de la OIT, aún no se genera cambios importantes en las medidas de cuidados que se encuentran reguladas en el ordenamiento legal laboral peruano. Así mismo es notoria la ausencia de regulación de medidas de conciliación que coadyuven a que las personas cumplan sus roles en la familia y en el centro laboral, lo que limita la participación de los varones en el

TDNR, por lo que se concluye que la regulación laboral peruana mantiene una inequitativa distribución del TDNR entre hombres y mujeres.

4.1.3 La legislación laboral peruana no promueve la reducción del trabajo doméstico de cuidados no remunerado dejando que la persona trabajadora lo solucione sola

Conforme al análisis desarrollado en el capítulo III, la regulación laboral peruana, a nivel constitucional, no comprende alguna disposición referente a la reducción del TDNR; a diferencia de su par latinoamericano, Ecuador, que a nivel constitucional se fija como obligación estatal el impulsar un estatuto laboral que esté en armonía con las necesidades del cuidado humano, proporcionando infraestructura del cuidado y otros servicios necesarios para que las y los trabajadores puedan desempeñarse en sus empleos.

A nivel constitucional tampoco se comprende como derecho laboral alguna medida de cuidado tendiente a reducir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, como sí se ha establecido a nivel constitucional en Ecuador con la obligación de promover los servicios de cuidado para la niñez y de atención a las personas con discapacidad; así como en Brasil y El Salvador que han establecido como derecho de los trabajadores contar con cunas y guarderías.

En el siguiente nivel de la jerarquía normativa, se tiene el D. Leg. N° 1408 que señala como obligación del Estado el «[p]romover el establecimiento de servicios de cuidado infantil en los centros laborales públicos y privados», lo que va en la línea del Convenio 156 de la OIT, sin embargo, no existe norma de desarrollo que establezca obligaciones para que se concrete la implantación de establecimientos de cuidados infantiles en los centros de labores conforme se hace mención en el Decreto citado.

El Perú tampoco se ha constituido como un proveedor universal de servicios de cuidados infantiles, solo se cuenta con Cuna Mas, un programa estatal

enfocado a zonas de pobreza y extrema pobreza en la que el trabajo de cuidados tampoco es compensado adecuadamente ni se establece una relación laboral con las cuidadoras, y funciona en cogestión con la comunidad.

Dicho estado de la legislación peruana contrasta con el de Argentina en la que conforme se ha señalado en un capítulo anterior, cuenta con toda una normativa para la creación, implementación y financiamiento de infraestructura de servicios de cuidado infantil.

Asimismo, corresponde tener presente que el Estado como empleador no cuenta con un plan de desarrollo para la instalación de guarderías en sus centros laborales, lo cual impactaría positivamente en el sector privado dado que se emularía dicha buena práctica. Solo subsiste algunos casos aislados de empleadores públicos que cuentan con cunas y guarderías.

En atención a lo señalado, se constata que en el Perú, la regulación laboral no promueve la reducción del TDNR dejando que la persona trabajadora lo solucione sola.

4.1.4 La regulación laboral peruana no reconoce, no reduce y no redistribuye el TDNR, por lo que no es adecuada para la valorización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

Conforme al análisis desarrollado en el marco teórico y del análisis de las normas, se evidencia que la regulación laboral peruana no es adecuada para valorar el TDNR, dado que:

- No reconoce explícitamente en el marco jurídico laboral el valor del TDNR, solo lo hace de manera implícita.

- Las medidas legales existentes mantienen a la mujer como responsable del TDNR, no comprende muchas medidas de cuidados orientados a redistribuirlo, y varias medidas de cuidado presentes en la legislación dependen de la voluntad del empleador; manteniéndose así la inequitativa redistribución del TDNR.
- No comprende medidas para reducir el TDNR, manteniendo el modelo familiarista de los cuidados.

4.2 HIPOTESIS CONTRASTADAS.

a. Hipótesis general.

El marco regulatorio laboral peruano no es adecuado para la valorización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

b. Hipótesis específicas

Entre las principales limitaciones del marco regulatorio laboral peruano para garantizar la valoración del trabajo doméstico no remunerado, se tiene:

b.1 Hipótesis específica 1

La legislación laboral peruana mantiene la invisibilización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

b.2 Hipótesis específica 2

La legislación laboral peruana mantiene la inequitativa distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

b.3 Hipótesis específica 3

La legislación laboral peruana no promueve la reducción del trabajo doméstico de cuidados dejando que el trabajador lo solucione solo.

4.3 PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

A efecto que el marco regulatorio laboral peruano sea adecuado para la valorización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado debe superarse las principales limitaciones que se han señalado en el presente trabajo de investigación, referido a la invisibilización, inequitativa distribución, y reducción del TDNR.

Así, de acuerdo a lo investigado, se propone lo siguiente:

- i. El Estado debe reconocer explícitamente el valor social y productivo del trabajo doméstico y de cuidados a nivel constitucional y legal. Igual de necesario resulta que este reconocimiento se de en el marco o en relación al derecho del trabajo de mujeres y hombres.
- ii. El Estado debe constituirse como un actor proveedor universal de cuidados, especialmente en la implementación de cunas y guarderías, de acuerdo a lo señalado en el Convenio de la CEDAW y de la Convención sobre los Derechos del Niño.
- iii. El Estado debe fomentar que los empleadores públicos y privados también implementen esta medida de servicios: cunas y guarderías, ello en línea a lo reconocido en la Ley de protección de la Familia, D. Leg. N° 1408, en cumplimiento de lo señalado en el Convenio 156, con lo cual se reducirá el TDNR. La acción de fomentar incluye que la parte empleadora asuma otras formas de participación en los cuidados como con el financiamiento de los servicios de cuidados privados que usan las personas trabajadoras.
- iv. El Estado, al igual como lo ha hecho con el teletrabajo, debe reforzar la aplicación de las medidas de tiempos, referidas a la flexibilización para gozar de vacaciones, flexibilización de horario, entre otras, que se encuentran

contenidas en el D. Leg. N° 1405²⁷², la Ley N° 30012²⁷³, Ley N° 30795²⁷⁴, y la Ley 30119²⁷⁵, estableciendo el derecho que tiene la persona trabajadora a recibir una respuesta en base a una evaluación objetiva por parte del empleador a su solicitud de acceso a las medidas flexibles que regulan los instrumentos antes citados, y establecer sanciones a los empleadores que denieguen solicitudes de medidas de tiempo para el cuidado sin la evaluación objetiva y sin la debida fundamentación.

v. El Estado debe implementar licencia de maternidad por reemplazo o suplencia, en caso de fallecimiento o enfermedad del padre durante el goce a la licencia de paternidad.

vi. El Estado debe derogar el extremo de la disposición de la Ley N° 27409, que señala a la madre como la principal cuidadora, y establecer que el uso de la licencia sea redistribuido entre los adoptantes o en todo caso sea decisión de ellos.

vii. Modificar la legislación de implementación de lactarios a efecto de derogar como condición el número de mujeres contratadas, e introducir el conteo mínimo general de trabajadores, de acuerdo a la sugerencia de la CIDH en el caso de las cunas.

²⁷² Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.

²⁷³ Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

²⁷⁴ Ley N° 30795, Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad del Alzheimer y otras demencias.

²⁷⁵ Ley 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

4.4 CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS QUE APORTARÁ LA PROPUESTA

i. Reconocer el valor social y productivo del trabajo doméstico y de cuidados a nivel constitucional aportará como principio ordenador en la sociedad para que se valore el TDNR, se reforzará el bloque de constitucionalidad laboral, y con ellos se fomentará la aplicación de las medidas que contiene la legislación laboral respecto a otorgar facilidades laborales a las personas trabajadoras para sus responsabilidades de cuidado.

Al reconocer explícitamente a nivel constitucional al TDNR, el estado peruano estará cumpliendo con los compromisos políticos institucionales regionales que abogan por el reconocimiento del TDNR y estará cumpliendo con la invocación del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Resolución 54/6, de fecha 11 de octubre de 2023, mediante la que se insta a los Estados a aplicar medidas para reconocer el trabajo de cuidados. Además, es una práctica jurídica saludada por la CIDH.

ii. Al concretarse la participación del Estado como proveedor de cuidados en especial en las cunas y guarderías, y fomentar el establecimiento de cunas y guarderías en los locales laborales públicos y privados (esto último señalado como obligación del Estado hacia las familias en el Decreto Legislativo N° 1408), se estará cumpliendo con la meta 5.4 del Objetivo N° 5 de la Agenda 2030, aprobada por la Resolución 70/1, en la que se establece como meta reconocer y valorar el TDNR mediante servicios públicos e infraestructura.

Además, el beneficio de que el Estado y los empleadores público o privados actúen como proveedores de servicios de cuidados como son las guarderías lleva a la reducción del TDNR, es que se permite que las personas trabajadoras, especialmente las mujeres, puedan descargarse del trabajo de cuidados que reposan en las familias, y que así las mujeres puedan ingresar al mercado laboral en igualdad de condiciones que sus pares varones; asimismo, dicha medida da la oportunidad para que los varones participen en

la gestión y organización del trabajo de cuidado al llevar ellos mismos a sus niños a la guardería.

iii. La inclusión del derecho a obtener una respuesta objetiva de forma igual a la que se ha establecido en la legislación del teletrabajo y que se sancione al empleador que deniega sin evaluar objetivamente y sin fundamentar, reforzará el uso de las medidas de tiempo, tanto por hombres y mujeres, y obligará a los empleadores a introducir en su dinámica empresarial o estructura organizacional elementos objetivos para la evaluación de la aplicación de las medidas. Conforme se ha señalado, ello da pie a que la corresponsabilidad en el cuidado entre las trabajadoras y trabajadores se pueda concretar.

iv. Establecer una licencia de maternidad por suplencia o reemplazo, por enfermedad o fallecimiento del padre, a efecto que la madre pueda ser beneficiada de esta licencia, contribuye al respeto de la corresponsabilidad en los cuidados, en base a que el trabajo doméstico y de cuidados debe ser distribuido equitativamente, por lo que la ausencia del padre no debe sobrecargar a la madre.

v. Establecer que la licencia de adopción sea redistribuida equitativamente entre los adoptantes o en última instancia deba recaer en ellos la decisión sobre su goce, permite que se concrete la recomendación de la distribución del TDNR y se respete el principio de corresponsabilidad del TDNR, conforme se señala el Decreto Legislativo N° 1443.

vi. Al modificarse la Ley de instalación de lactarios, y pasar del requisito de una cantidad mínima de mujeres para pasar a una cantidad mínima de personas trabajadoras, cumplimos con una sugerencia de la CIDH que señala que la fórmula legal que solo tiene como condición la contratación de mujeres puede fomentar una menor contratación de éstas, por lo que con la modificación legal se prevé conductas discriminatorias por parte de los empleadores de parte de los empleadores a efecto de no cumplir con dicho mandato.

CONCLUSIONES

1. La regulación laboral peruana mantiene la invisibilización del TDNR al no establecerse el reconocimiento explícito del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, pese a que existe compromisos internacionales para que se reconozca el valor social y económico del TDNR.
2. La regulación laboral peruana solo comprende reconocimiento implícito e indirecto del TDNR. El reconocimiento de tipo implícito se encuentra en la Ley de Teletrabajo, Ley 31572, y en el D. Leg. 1405, que regula el disfrute de las vacaciones, al comprender a la conciliación de la vida laboral y familiar, la primera como objeto de la ley y la segunda en el nombre de la ley. Así mismo, el reconocimiento implícito se hace presente en las Leyes 28983 y 30709, al comprender a la conciliación de la vida laboral y familiar, la primera como derecho y la segunda como condición laboral. El reconocimiento de tipo indirecto se encuentra presente, en una serie de medidas de tiempo, como las licencias laborales en las Leyes 26644, 29409, 27409, 27240, 30012, 30119, 30795, para que los trabajadores y trabajadoras realicen las actividades de cuidados.
3. El marco legislativo vigente en el Perú se encuentra enmarcado en un modelo familiarista de la organización social del cuidado, en la que se encuentra ausente el Estado como proveedor de servicios de cuidados de acceso universal (cunas y guarderías), limitando su participación a una atención focalizada hacia el cuidado de la niñez en situación de pobreza y extrema pobreza. A nivel de la legislación laboral, no existe regulación que obligue al Estado en su calidad de empleador a brindar servicios de cuidados infantiles.

4. La participación obligada del empleador, público o privado, en materia de cuidados, se encuentra básicamente enmarcada en dar financiamiento directo a algunas licencias (dentro de estas no se incluye a la licencia de maternidad que se financia por fondo solidario que financian los empleadores).
5. En Perú no existe regulación legal laboral que implemente medidas de dinero o servicios para reducir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.
6. A través de la legislación laboral se busca promover algunas medidas concretas referentes a la flexibilización del lugar (teletrabajo por ejemplo) y horario de trabajo (días de licencia a cambio de compensación de horas, por ejemplo), y goce de vacaciones, para determinados supuestos en que la trabajadora o trabajador deben realizar una actividad de cuidado; sin embargo, la aplicación de varias de estas medidas se encuentra limitadas dado que están sujetas a la voluntad del empleador, eso repercute en el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como en el principio de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el TDNR.
7. El marco normativo laboral peruano no es adecuado para valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, dado que no contiene un reconocimiento explícito de éste, no contiene medidas para reducirlo y no garantiza la concreción de medidas para redistribuirlo entre hombres y mujeres.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el legislador o el constituyente opte por la visibilización del TDNR, con el reconocimiento explícito a nivel constitucional, a efecto que la sociedad en su conjunto — especialmente el Estado, las empresas y sindicatos —, actúen bajo el influjo del principio ordenador de reconocimiento del TDNR en el marco del derecho del trabajo, y se valore así el trabajo de cuidados, en especial la modalidad no remunerada.
2. Asimismo, se recomienda que el legislador incorpore la visibilización del TDNR en la legislación laboral, a efecto de visibilizar la importancia de dicho trabajo.
3. Recomendar a los operadores de justicia a desarrollar el análisis constitucional del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en los casos donde se resuelvan controversias referidas a la aplicación de las medidas de tiempo de cuidados (teletrabajo, fraccionamiento de vacaciones, ampliación de licencia para la atención de un familiar enfermo, etc.).
4. Recomendar al Poder Ejecutivo y Legislativo desarrollar y aplicar el D. Leg. 1408 a efecto que se apruebe un plan de fomento con financiamiento público o mixto para la implementación de cunas y guarderías en los centros laborales públicos y privados.
5. Recomendar al legislador derogar parcialmente y modificar la Ley de adopciones, Ley 27409, para que el disfrute del goce sea dividido entre los adoptantes o sea potestad de éstos definir la forma. Asimismo, aprobar una legislación que regule la licencia materna por suplencia o reemplazo, en caso de que el padre que gozaba de la licencia por paternidad se enferme gravemente o fallezca, a fin que la madre pueda hacer uso del beneficio de la licencia restante. Adaptar la ley de lactarios laborales, Ley 29896, a efecto que la instalación del lactario

no esté condicionada a una cantidad de trabajadoras sino de trabajadores en general.

6. Recomendar al legislador incorporar como derecho laboral, el obtener una respuesta objetiva denegatoria a su solicitud de medidas de flexibilidad para el cuidado, bajo sanción de multa como se ha regulado en el caso del teletrabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Addati, Laura, Umberto Cattaneo y Emanuela Pozzan. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, 2022. DOI: 10.54394/PIHL1206
- Aguirre, Rosario. “Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas”. Documento presentado en Reunión de Expertos: Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales, Santiago, 28-29 de junio 2005. https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Rosario_Aguirre.pdf.
- Aguirre, Rosario y Fernanda Ferrari. *Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro*. Serie Asuntos de Género. 122. CEPAL, 2014. URL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5851-encuestas-uso-tiempo-trabajo-remunerado-america-latina-caribe-caminos-recorridos>
- Alvarado Bedoya, Claudia Patricia. “El trabajo doméstico y del cuidado: informalidad y fronteras de la laboralidad”. Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra, 2017. <http://hdl.handle.net/10803/458125>.
- Ascarza, Lucero. “Las madres cuidadoras de Cuna Más no reciben un sueldo por su labor con los niños”. *Salud con lupa*, 23 de agosto de 2022. <https://saludconlupa.com/genero/cuidadoras-que-solo-reciben-propinas-asi-es-el-trabajo-de-miles-de-madres-de-cuna-mas/>
- Baquerizo, Cinthia. “Importancia de la visibilización del trabajo de cuidados no remunerado en la legislación laboral peruana”, *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades* 6, 3 (2025): 2105 – 2118. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4097>.
- Batthyány, Karina. *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales*. Serie Asuntos de Género 124, CEPAL, 2015. <https://hdl.handle.net/11362/37726>
- . ed. *Introducción a Miradas latinoamericanas a los cuidados*. CLACSO, Siglo XXI, 2020.

- Calero, Ma. Ángeles. "Vestigios de diferencias de género en el léxico del matrimonio", En *En femenino y en masculino*, editado por Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). 1999. <http://hdl.handle.net/10459.1/70573>
- Calvay, Pedro, Claudia Castro y Mercedes Bueno. "¿Quién cuida a quienes cuidan? El reconocimiento del derecho al cuidado en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y su impacto en la situación de la mujer peruana", *Ius Inter Gentes - Revista de Derecho y Relaciones Internacionales*, N° 5 (2024): 103-128. https://www.iusintergentes.com/_files/ugd/738a2d_98eed248234d4bfeb43c7c52d8733cf2.pdf
- Carrasco, Cristina. "La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes". *Revista de Economía Crítica* 11 (2011) : 205-25. <https://www.revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/498>.
- Carrasco, Cristina, Cristina Borderías, y Teresa Torns. Introducción a *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y política*. Libros de la Catarata, 2011. URL: https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El_trabajo_de_cuidados_C._Carrasco_C._Borderias_T._Torns.pdf
- Carrasco, Cristina; Amaia Pérez, Mertxe Larrañaga, et al. *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. La Oveja Roja, 2014, Colección Viento Sur. 2014. URL: https://vientosur.info/wp-content/uploads/spip/pdf/con_voz_propia.pdf
- Carrasquer Oto, Pilar. "El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31, n° 1 (2013): 91-113. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41633.
- CEPAL. *La sociedad del cuidado en conversación con María Ángeles Durán*. Video de YouTube, 40:10. Publicado el 12 de diciembre de 2022. https://www.youtube.com/watch?v=5n7leB_-Cl8
- CIDH. *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*. OEA/Ser, L/V/II.143. Doc. 59, 2011. URL: <https://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/MujeresDESC2011.pdf>

- . *Observaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a la Solicitud de Opinión Consultiva presentada por la República Argentina “El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”*. 2023. URL: https://www.corteidh.or.cr/observaciones_oc_new.cfm?lang=es&lang_oc=es&nld_oc=2639
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*, (LC/CRM.15/3). 2022. URL: <https://hdl.handle.net/11362/48363>.
- . “La sociedad del cuidado en conversación con María Ángeles Durán”. Video de Youtube, 40:10. Publicado el 12 de diciembre del 2022. https://www.youtube.com/watch?v=5n7leB_-CI8
- Comité de los Derechos del Niño. (2013). Observación general N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño. https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CRC_Observaci%C3%B3n_general_16_ES_2013.pdf
- Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CRC): *Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados del Perú*, CRC/C/PER/CO/4-5, 2016. Url: <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/03/Observaciones-finales-CRC.pdf>
- Consejo de Derechos Humanos. *Resolución 54/6: Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de derechos humanos*. A/HRC/RES/54/6. Naciones Unidas, 12 de octubre de 2023.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). *El contenido y el alcance del Derecho al Cuidado y su interrelación con otros derechos, Opinión Consultiva OC-31/25, 12 de junio de 2025*. <https://www.corteidh.or.cr/OC-31-2025/>.
- Defensoría del Pueblo. *Documento de Trabajo N° 003-2019-DP/ADM Participación laboral de la Mujer en el Estado peruano, Serie de Igualdad y No violencia N° 010 Autonomía Económica*. 2019.

—. *El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres. Serie Igualdad y No Violencia N° 011 Autonomía Económica*. 2019.

Del Valle, Teresa. “Contenidos y significados de nuevas formas de cuidado”. En *Congreso Internacional Sare 2003: “Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado”*. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, 2004.
URL:

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/sare2003_es.pdf

Diane Elson, “Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap,” *New Labor Forum* 26, n.º 2 (2017): 52–61,
<https://doi.org/10.1177/1095796017700135>

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y UNICEF. “*Acá ganan todos*”. *Experiencias de centros de educación y cuidado infantil para empresas*. 2023. URL: <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/1.-Aca-ganan-todos-DOCU-COMPLETO.pdf>

Esquivel, Valeria. *La Economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Cuaderno Atando Cabo, deshaciendo nudos, Área de Práctica de Género, PNUD, 2011.

—. ed. “Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la ‘Organización Social del Cuidado’ en América Latina”. En *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. ONU Mujeres, 2012.

Facio, Alda, y Lorena Fries. “Feminismo, género y patriarcado”. En *Género y Derecho*, ed. Alda Facio y Lorena Fries. La Morada, 1999.
<https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2022/06/Genero-y-Derecho.pdf>

Federici, Silvia. *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de sueños, 2018.

Gamarra Vílchez, Leopoldo. *Del Estado de necesidad al Estado de Bienestar: el derecho a la Seguridad Social Mínima*. Alcalá de Henares: Ediciones Cinca, 2025.

Gamarra Vílchez, Leopoldo y Carmen Moreno de Toro. Véase “La seguridad social en Iberoamérica post Covid-19: problemas y perspectivas”.

Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, no. 11 (2021): 113–28.

Garvi Carvajal, Andrés, “El teletrabajo como derecho a conciliar abre la caja de Pandora en los tribunales”. *Cinco días*, 13 de abril de 2023. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/04/12/legal/1681312047_726482.html

Gherardi, Natalia, Victoria Gallo y Lucía Martelotte. *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2020. En: <https://www.unicef.org/argentina/media/10021/file/El%20Derecho%20al%20Cuidado:%20conciliaci%C3%B3n%20familiar%20y%20laboral%20en%20las%20empresas.pdf>

Goldsmith, Mary. "Análisis histórico y contemporáneo del trabajo doméstico". En *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, coordinado por Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper. UNAM, 2005. URL: <https://ru.iiec.unam.mx/1990/1/27ElDebateSobreTrabajoDomestico.pdf>

Grimaldi, Ignacio. “El Gobierno dejó de financiar más de 100 centros de desarrollo infantil que debían terminarse en el de Fernández”. *La Nación*, 12 de mayo de 2024. <https://www.lanacion.com.ar/economia/el-gobierno-dejo-de-financiar-mas-de-100-centros-de-desarrollo-infantil-que-debian-terminarse-en-el-nid12052024/>

Himmelweit, Susan. “El Descubrimiento del Trabajo No Pagado: Las consecuencias sociales de la expansión del trabajo”. En: *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, compilado por Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper. UNAM, 2005. URL: <https://ru.iiec.unam.mx/1990/1/27ElDebateSobreTrabajoDomestico.pdf>

Hernández Borja, Francisco José. “La prestación económica por cuidados en el entorno familiar y ¿apoyo a los cuidadores familiares?” Noticias CIELO, no. 8 (2020). PDF. CIELO Laboral. https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/09/hernandez_noticias_cielo_n8_2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). *Brechas de Género 2020, Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. 2021. Url: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf

- INEI. *Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica*, 2017. 2019.
- Kleven, H., Camille Landais, y Gabriel Leite-Mariante. *The child penalty atlas*. National Bureau of Economic Research. 2023. DOI: 10.3386/w31649
- Knijn, Trudie y Monique Kremer. "Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship". *Social Politics* 4, n° 1 (1997): 328-361. DOI: 10.1093/sp/4.3.328.
- Loconi Guerra, Diana. "Estudio sobre la aplicación de herramientas públicas para visibilizar el trabajo no remunerado. Encuesta del uso del tiempo, cuenta satélite y políticas de igualdad". Tesis de maestría. PUCP. Lima. 2018. URL: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20740>
- Lozano, María Paula. "Hacia un sistema integral de cuidados entrevista a Lucía Cirimi Obón". En *Derecho laboral feminista: derechos laborales de mujeres y LGTTTBIQ+*, coordinado por María Paula Lozano, María Martha Teragno y Luciana Censi. Mil Campanas, 2022.
- Martín Palomo, María Teresa. "Dibujar los Contornos del Trabajo de cuidado", en *Miradas latinoamericanas a los cuidados*, ed. por Karina Batthyány. CLACSO, Siglo XXI, 2020.
- Marugán Pintos, Begoña. "El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds)". *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n° 118 (2012): 212-15. doi: https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2018/12/papeles_118.pdf
- . "Trabajo de cuidados". *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad* 7 (2014) : 215-223. URL : <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2243/1179>
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social [MINDES] e Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. *Encuesta nacional del uso del tiempo 2010, Principales Resultados*. 2011. Url: <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/mimdes-inei-encuesta-nacional-uso-tiempo.pdf>
- MIMP. *XVI Informe Anual de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2022*. 2023.
- MIMP e INEI, *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010 – Principales Resultados*, 2011.

- Moreno de Toro, Carmen. "El Sistema para la autonomía y la atención para la dependencia en Andalucía". *Revista de Derecho y Ciencia Política - UNMSM* 1 (2012): 109-151.
- Moscoso, Saida. No publicado. *Informe Técnico IT-SBS 02, Evaluación de agentes de riesgo psicosocial*. 2024.
- MTPE. No publicado. Memoria a ser presentada a la Organización Internacional del Trabajo sobre instrumentos internacionales no ratificados (recomendaciones) 2022. 2022.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). *Formulario de Memoria Relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. APPL.22.156. 1983.
- . *Informe de la Conferencia: 18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. ICLS/18/2008/IV/Final. 2009. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101551.pdf
- . *La Guía Maternidad, paternidad y trabajo. Pequeños pasos para lograr grandes resultados*. Documento de referencia. url: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf
- . *Un paso decisivo hacia la igualdad de género, en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. 2019.
- . *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. 2019.
- . *Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2021 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato*. GB.338/LILS/2. 2020.
- . Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social). Conferencia Internacional de Trabajo, 109ª reunión. 2021.
- . *Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2021, Publicación: 110ª reunión CIT (2022), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) - Perú (Ratificación : 1986)*. 2022. Url:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4120657

- . *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución) Informe III (Parte B). Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. CIT111/III(B). 2023.
 - . *Ampliación de la cobertura de maternidad en el Perú*. Nota técnica, 2023. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/995350720102676>
 - . *Informe de la Conferencia Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2008*. ICLS/18/2008/IV/Final. 2009. URL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101551.pdf
 - . *Informe de la Conferencia: 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2013)*. ICLS/19/2013/3. 2013. URL: <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/484393.pdf>
 - . *Valuación Actuarial ESSALUD. Estudio Financiero Actuarial al 2022*. 2023.
 - . Resolución Relativa al trabajo decente y la economía del cuidado. Conferencia Internacional del Trabajo, 112.a reunión. 2024.
- OIT y PNUD. *Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*. 2013. Url: <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/trabajo-decente-y-cuidado-compartido-hacia-una-propuesta-de-parentalidad>.
- ONU, *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995*. 1996. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- ONU Mujeres. *Financiamiento de los sistemas integrales de cuidados. Propuestas para América Latina y el Caribe*. 2022. Url: <https://lac.unwomen.org/es/digital->

[library/publications/2022/10/financiamiento-de-los-sistemas-integrales-de-cuidados-propuestas-para-america-latina-y-el-caribe](#)

ONU Mujeres y CEPAL. *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia Sistemas Integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*. BRIEF v 1.1. 19.08.2020.

—. *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*. 2021.

Orozco Ochoa, Karina. “El trabajo del cuidado en el ámbito familiar: principales debates.”. *Debate Feminista* 44 (2011) : 19-32. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2011.44.869>

Palomeque López, Manuel Carlos, y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*. ed. 4ta. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces S.A. 1996.

Pautassi, Laura. *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. CEPAL - Serie Mujer y desarrollo No 87, 2007. Url: <https://hdl.handle.net/11362/5809>

—. “El cuidado: de cuestión problematizada a derecho: Un recorrido estratégico, una agenda en construcción”. En *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*, editado por Marta Ferreyra, Teresa Guerra y Andrea Cházaro. ONU Mujeres, 2018. Url: https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2018/05/LIBRO%20DE%20CUIDADOS_Web_2Mayo_final.pdf

—. “El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato”. *Revista de la Facultad de Derecho de México* Tomo LXVIII, 272, n° 2 (2018): 717-42. Url: <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2018.272-2.67588>

Pérez, Amaia. “Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados” en *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*, ed. por Cristina Carrasco. La Oveja Roja, Colección Viento Sur, 2014.

Pérez Orozco, Amaia y Silvia Piris Lekuona. “Capítulo I. Cuidados. Concepto y Contextualización”. En *Documento de Bases por los Cuidados*, coordinado por Ana Marrades Puig, Beatriz Bosch Marco y Leyre Burguera Ameave. Instituto de las Mujeres, 2023.

- Razavi, Shahra. *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. UNRISD Working Paper 3, Programme Gender and Development. 2007.
- Reategui Vargas, Jérica. No publicado. *Registro 12-2023-CSST*, Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. 2023.
- Rich, Adrienne. Sobre mentiras, secretos y silencios. Traducido por María Dalton. Icaria, 1983. Obra original publicada en 1979. <https://we.riseup.net/assets/323939/%28Icaria%29+Adrienne+Rich-Sobre+mentiras%2C+secretos+y+silencios-Barcelona+%281983%29.pdf>
- Rico, María Nieves y Claudia Robles. *Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad*. Serie Asuntos de Género, núm. 154, CEPAL, 2016. Url: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40628-politicas-cuidado-america-latina-forjando-la-igualdad>
- Rodríguez Enríquez, Corina. “La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?” *Revista CEPAL* 106 (2012): 23 – 36. URL: <https://hdl.handle.net/11362/37365>
- . *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2015. <https://ela.org.ar/publicaciones-documentos/el-trabajo-de-cuidado-no-remunerado-en-argentina-un-analisis-desde-la-evidencia-del-modulo-de-trabajo-no-remunerado/>
- SUNAFIL. No publicado. *Carta N° 000001-2025-SUNAFIL/DPPR*. 2025.
- Toledo Toribio, Omar. “Los derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral”, *Boletín N° 79*, Julio 2017. Url: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_79.pdf