

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Importancia de la visibilización del trabajo de cuidados no remunerado en la legislación laboral peruana

Importance of making unpaid care and domestic work visible in
Peruvian labor legislation

Cinthia Grace Baquerizo Rojas

cinthia.baquerizo@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0000-9463-1775>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima – Perú

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4097>

Artículo recibido: 03 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 27 de junio de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4097>

Importancia de la visibilización del trabajo de cuidados no remunerado en la legislación laboral peruana

Importance of making unpaid care and domestic work visible in Peruvian labor legislation

Cynthia Grace Baquerizo Rojas

cynthia.baquerizo@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0000-9463-1775>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima – Perú

Artículo recibido: 03 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 27 de junio de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


El trabajo de cuidados no remunerado, fundamental para la reproducción de la fuerza laboral, continúa desvalorizado económica y socialmente, pese a los compromisos internacionales asumidos por los Estados y la existencia de marcos normativos, como los promovidos por la Organización Internacional del Trabajo. En el Perú, la organización social del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDNR) afecta a sus principales hacedoras, las mujeres. Este artículo presenta un análisis jurídico feminista sobre cómo el derecho laboral puede desempeñar un papel transformador mediante el reconocimiento y valoración del TDNR. Se examinan prácticas legislativas comparadas que han visibilizado el trabajo de cuidados en la regulación laboral y se analiza críticamente el marco normativo peruano. La invisibilización del TDNR en el derecho laboral constituye una omisión jurídica que afecta los derechos de las mujeres y de las personas que requieren cuidados. Superar esta deficiencia normativa es imprescindible para lograr un cambio cultural, la equidad jurídica y el cumplimiento de la Agenda 2030 en el país.

Palabras clave: trabajo de cuidados, trabajo doméstico no remunerado, derechos laborales

Abstract

Unpaid care work, which is essential for the reproduction of the labor force, continues to be economically and socially undervalued, despite the international commitments made by States and the existence of regulatory frameworks such as those promoted by the International Labour Organization. In Peru, the social organization of unpaid domestic and care work (UDCW) disproportionately affects its primary providers—women. This article offers a feminist legal analysis of how labor law can play a transformative role through the recognition and valuation of UDCW. It examines comparative legislative practices that have made care work visible within labor regulations and critically analyzes the Peruvian legal framework. The invisibility of UDCW in labor law constitutes a legal omission that undermines the rights of women and of those who require care. Addressing this normative gap is essential to achieve cultural change, legal equity, and to advance Peru's compliance with the 2030 Agenda for Sustainable Development.

Keywords: care work, unpaid domestic work, labour rights

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Baquerizo Rojas, C. G. (2025). 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), 2105 – 2118. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4097>

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, el que se realiza silenciosamente en casa o en torno a ésta, en beneficio de los integrantes de la familia y de la sociedad, ha sido objeto en las últimas décadas de debates académicos y de políticas públicas, en las que se desarrolla y adopta propuestas, respectivamente, para combatir la subvaloración de este tipo de trabajo y eliminar así las consecuencias negativas de la actual forma social en que se encuentra organizado.

Respecto a la esfera de política pública, se tiene que el trabajo de cuidados no remunerado ha sido objeto de diversos compromisos internacionales intergubernamentales arribados en Quito en el 2007¹, Brasilia en el 2010, Santo Domingo en el 2013², Montevideo en el 2016, Santiago de Chile en el 2020 y Buenos Aires en el 2022, realizados en el marco de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Los compromisos, asumidos bajo el impulso de hacer respetar el derecho humano a la igualdad de género, tornan sobre el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados, su adecuada redistribución entre hombres y mujeres, así como la asunción de responsabilidad de los otros proveedores de los cuidados: Estado, sociedad, comunidad, empresas, etc.

El trabajo doméstico y de cuidados también ha sido objeto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015) en la que se fija como objetivo número 5 el “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas”, estableciéndose como meta 5.4 “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados”. La misma meta señala la manera de lograr el reconocimiento y la valoración, a través de “servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” (Naciones Unidas, 2015, p. 20).

A nivel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), se ha formulado y difundido un conjunto de recomendaciones políticas denominada las 5R, que están orientadas a reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados no remunerado, y promover condiciones para recompensar y representar a las personas trabajadoras del cuidado. Conforme se aprecia las primeras 3R tienen como ámbito de aplicación al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Recientemente el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2023) ha instado a los Estados a que adopten todas las medidas necesarias para reconocer el trabajo de cuidados, y la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2024) ha adoptado que los Gobiernos junto a las organizaciones empleadoras y sindicales, en concordancia con sus niveles de responsabilidad, con el apoyo de dicha entidad internacional, deberían enfrentar la subvaloración del trabajo del cuidado.

En el 2025, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUR) ha emitido un informe acerca de la dimensión de derechos humanos de los cuidados y el apoyo en el que recomienda acciones que deberían realizar las empresas en torno a los cuidados, de las cuales se resalta: i) las empresas deberían cumplir con la normatividad pertinente de derechos humanos en dos planos, en calidad de empleador de personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado, y como

¹ Del Consenso de Quito (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2007) corresponde destacar el acuerdo xx), en el que se establece el compromiso de formular y aplicar políticas públicas que reconozcan la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la economía y el bienestar social.

² En el Consenso de Santo Domingo (CEPAL, 2013) se adoptó como acuerdo: “54. Reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado y adoptar las medidas y políticas públicas necesarias, incluidas las de carácter legislativo, que reconozcan el valor social y económico del trabajo doméstico;”

proveedor de servicios de cuidados y apoyo; y ii) las empresas deberían dar prioridad a la inversión de servicios, infraestructura y dispositivos para los cuidados (2025, p. 17).

Conforme a lo señalado, se aprecia la importancia que vienen cobrando los cuidados y el trabajo de cuidados no remunerado en las diversas instancias de política internacional. Teniendo presente ese contexto, en el presente trabajo se busca abordar un eje de las recomendaciones de la OIT, específicamente analizar la aplicación de la recomendación de reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado en la normativa laboral.

El análisis de la aplicación de la recomendación de reconocimiento en el derecho laboral es de especial importancia en base a dos razones. La primera es porque en el derecho laboral peruano, a nivel legislativo, ya se cuenta con medidas de cuidados, entiéndase las licencias de maternidad y paternidad, por ejemplo; y el segundo es porque los empleadores, tanto empresas como el Estado, tienen un papel que cumplir frente a las responsabilidades de cuidado.

A efecto de abordar el tema, el escrito contiene siete apartados. El primero presenta conceptos básicos de los cuidados y el trabajo de cuidados, dado que es una temática poco tratada en los estudios del derecho del trabajo. El segundo aborda las 3R; el tercero, la recomendación del reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado; y el cuarto apartado, la visibilización del TDNR en la regulación laboral. En el quinto apartado se desarrolla algunas prácticas legislativas que visibilizan y reconocen el trabajo de cuidados no remunerado. El penúltimo apartado analiza el estado de la regulación laboral peruana respecto a la visibilización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y finalmente, se presenta las conclusiones.

LOS CUIDADOS Y EL TDNR

Los cuidados son esenciales para la vida, la reproducción de la vida individual y social y su bienestar, y como resalta Federici (2018), para la reproducción de la fuerza de trabajo. Entre estas actividades se encuentran las actividades cotidianas como la compra, lavado, mantención y refrigeración de los alimentos, las diversas actividades de cocina para la preparación de las comidas (desayuno, almuerzo y cena) y bebidas, la limpieza de la cocina y de los enseres, incluso el llevado de comida a un miembro del hogar a un centro de estudio o laboral; lavar y planchar la vestimenta, tender la cama, supervisar a niños, dialogar con los hijos adolescentes, etc.³ Conforme se señala en la teoría de los cuidados, estas múltiples actividades se realizan a favor de las y los niños, adolescentes, adultos, personas mayores, personas con discapacidad, jóvenes y adultos, según sus necesidades, dentro del hogar o fuera de éste.

La denominación de “trabajo” para referirse a la actividad que generan los cuidados tiene ya varias décadas en presencia en la academia especializada, y en este siglo ha logrado un posicionamiento importante en diferentes instancias internacionales que velan por y promueven los derechos humanos, como son las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así, tras un fructífero debate que surgió entre las décadas de los 60 y 70 del siglo pasado, y luego de un considerable esfuerzo por disputar el uso del vocablo “trabajo” —hasta entonces sumergido en la lógica mercantil—, hoy se habla de trabajo de cuidados. Este concepto, según señala Marugán (2012), visibiliza la dimensión laboral de los cuidados en cuanto a “trabajo experto, cualificado y normativo, sin por ello anular las dimensiones relacionales y emocionales que lo definen” (p. 212).

El trabajo de cuidados puede ser prestado tanto dentro del hogar y fuera de él. En el ámbito extrafamiliar, este tipo de trabajo es provisto por el Estado o por agentes particulares que ofrecen

³ La legislación peruana contempla un listado de actividades de trabajo doméstico no remunerado, en el Reglamento de la Ley N° 29700, Ley que incluye el Trabajo No Remunerado en las Cuentas Nacionales.

servicios en el mercado tales como cunas, guarderías, o casas para personas adultas mayores. Cuando el trabajo de cuidados se realiza dentro del hogar o en torno a éste se le denomina trabajo doméstico y de cuidados, y puede darse de forma remunerada o no remunerada.

En Perú el trabajo doméstico y de cuidados remunerado se encuentra regulado por la Ley N° 31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado conocido en Perú también como trabajo doméstico no remunerado (TDNR)⁴, es realizado en su gran mayoría por mujeres, y es objeto de medición económica. En el 2010 se realizó por primera vez la ENUT y en el 2016 se calculó el aporte económico del TDNR, el mismo que se cuantificó en 84,964 millones de soles, lo que equivale el 20.4% del Producto Bruto Interno del año 2010 (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2016,). De esta forma en el Perú se dio un primer paso para la valorización económica. En el 2025, se han publicado los resultados de la ENUT 2024 en la que el INEI (2025) resalta dentro de sus resultados que “las mujeres siguen dedicando más del doble del tiempo que los hombres a labores domésticas y de cuidado” (p. 29).

Respecto a la realización del trabajo de cuidados, debe tenerse presente que existen diversos actores que realizan el trabajo de cuidados, quienes actúan como hacedores, prestadores de servicios, financistas, etc. Estos actores, según Razavi (2007), son la familia o el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad, a quienes llamó el diamante del cuidado (care diamond). Otras autoras han incorporado al empleador, ya sea público o privado, como un actor más en el cuidado. En este punto, cabe precisar, respecto al actor familia que es la integrante mujer quien asume la mayor carga del trabajo de cuidados, realizándolo de forma no remunerada (OIT, 2019, p. 7), y en el caso de Perú sin ningún tipo de reconocimiento social y económico (Defensoría del Pueblo, 2019).

En relación a la participación de los diferentes actores de los cuidados, cabe recordar lo señalado por CEPAL (2022) respecto a que la organización del empleo influye enormemente en la organización del trabajo de cuidados (p. 98), lo cual evidencia el papel central que cumple el empleador respecto a la actual forma de organización del TDNR, papel que debiese mantener en la aplicación de medidas para los cuidados en el marco del cumplimiento de los derechos humanos pertinentes (ACNUR, 2025).

A fin de concluir esta parte introductoria en la que se ha desarrollado los elementales conceptos sobre el trabajo de cuidados, corresponde resaltar que siendo los cuidados y el trabajo que los produce un bien social (OIT, 2019, pp. 116, 290), su valorización económica y social resulta elemental para cualquier Estado. En atención a dicho fin se han suscritos una serie de compromisos gubernamentales, resaltando entre ellos la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1995) y la Agenda 2030 (Naciones Unidas, 2015), que buscan valorizar el trabajo de cuidados. También en la OIT (2013) se han dado pasos importantes para la medición y valoración económica del trabajo de cuidados no remunerados⁵.

LAS 3R: POLÍTICAS RECOMENDADAS

La OIT (2019), en base a las propuestas desarrolladas en la academia, a estudios estadísticos sobre las relaciones de trabajo y bajo la luz de lo señalado en los convenios 183 y 156 entre otros, promueve una serie de recomendaciones políticas para la valoración del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, conocidas en la academia especializada como las 3R, que comprenden cada una de ellas

⁴ La denominación de “trabajo doméstico no remunerado” – TDNR se ha regulado mediante la Ley N° 29700, Ley que incluye el Trabajo No Remunerado en las Cuentas Nacionales. En inciso 2 del artículo 2 de la citada ley, se define al trabajo doméstico no remunerado como el “[c]onjunto de actividades que se realizan dentro del hogar por las que no se percibe retribución económica directa”.

⁵ En la en la CIET 19^o realizada en el 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 para el consumo de terceros o para el uso final propio, y que en los hogares en que se realicen estas actividades son unidades económicas.

una serie de medidas que apuntan a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerados. Existen otras dos (2) recomendaciones dirigidas al trabajo de cuidados remunerado. Juntas comprenden el marco de las 5R promovido por la OIT y otros entes internacionales⁶.

Cada una de las R busca lograr un resultado. La primera R de reconocer busca que se logre el reconocimiento del valor social y económico del trabajo de cuidados no remunerado, así como los derechos de quienes prestan y requieren cuidados; la segunda R tiene como fin reducir el trabajo de cuidados no remunerado, lo que no implica que dejará de prestarse, sino que debería ser prestado en la modalidad remunerada a cargo de otros actores, como, por ejemplo, el Estado y los empleadores (corresponsabilidad social); y la tercera R busca redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado entre los géneros (corresponsabilidad de género) (Elson, 2017; ONU MUJERES, 2018; OIT, 2019). Las otras 2R están asociadas a recompensar el trabajo de cuidados remunerado y fomentar la representación sindical de las personas trabajadoras del cuidado (OIT 2019).

Estas recomendaciones comprenden medidas relacionadas al ámbito de las relaciones laborales como son: implementación de políticas, servicios, programas e infraestructuras de cuidado; promoción del ingreso, el retorno y el ascenso laboral de las personas cuidadoras no remuneradas; implementación de modalidades de trabajo pro familia; fomento de la información y la educación para lograr familias, centros de trabajo y sociedad más igualitarias en género; garantizar el derecho a servicios de cuidados adecuados; afianzar sistemas de protección social que comprenda a los cuidados con enfoque de género; e implementar políticas referentes a las licencias para los cuidados con enfoque de género y financiadas públicamente para todas las mujeres y varones, etc., (OIT, 2019).

Actualmente, a nivel de los organismos internacionales, se desarrolla la propuesta de la construcción de un sistema de cuidados (CEPAL, 2022), en el cual de manera integral se establecen las 3R antes citadas a fin de valorar los cuidados, el trabajo que los genera, y proteger a quien otorga y requiere de cuidados; sin embargo autoras como María Ángeles Durán han hecho énfasis en la necesidad de abordar la construcción de dichos sistemas de forma realista, apuntando a la necesidad de construir una visión o imagen de dicho sistema porque “si esa visión no cuaja todo se viene abajo”. Entre las principales dificultades que ha señalado la catedrática ha sido el cambio de valores y el financiamiento de los sistemas de cuidados. Respecto al cambio de valores se requiere consensos sociales: “establecer sistemas de cuidados, que requieren de grandes esfuerzos a una población, hacer todo el esfuerzo de poner en marcha, y después no se va a poder mantener, sería mucho más eficaz reducir un poco las expectativas, lograr mayor consenso y que haya una continuidad” (CEPAL, 2022b, min. 36:00–38:00).

RECONOCIMIENTO DEL TDNR FRENTE A LA INVISIBILIZACIÓN

El posicionamiento del trabajo doméstico y de cuidados, ha surgido tras un debate que se desarrolló en la segunda mitad del siglo XX, aunque tiene importantes antecedentes en la década de los 30⁷. El concebir a la actividad de los cuidados que realizan las mujeres en sus hogares o en torno a este como un trabajo, trabajo del cual dependen la reproducción social de la fuerza de trabajo, es producto del aporte de la economía feminista. Desde esta construcción teórica, específicamente de la economía del cuidado, se plantea que el trabajo doméstico ha sido invisibilizado social y económicamente, pese a que es base de la producción económica.

⁶ Las 5R es un conjunto de recomendaciones y medidas adoptado, propuesto y desarrollado por el sistema de las Naciones Unidas, incluyendo la OIT, para incidir en la valoración del trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, con un enfoque de género y en el marco de los derechos humanos de quienes requieren cuidados.

⁷ Sobre uno de los antecedentes de este debate, la Nueva Economía Doméstica, véanse las reflexiones de Andrea Delfino y Luisa Logiodice (2022) en su artículo Tiempo, trabajo y familia. La crítica feminista a la Nueva Economía Doméstica, publicado en *Trabajo y sociedad*, 23(38), 583–600.

Desde esa corriente de pensamiento, Carrasco et al. (2011) resaltan la fuerza del orden simbólico patriarcal capitalista en la invisibilización del trabajo de cuidados, pese a que es tan necesario para que las personas crezcan, se desarrollen, aprendan un lenguaje y a socializar. Por su parte Federici (2018), en base a crítica marxista y apropiación a su vez de la misma, ha señalado que las posturas de negar la condición de trabajo a la actividad de cuidados, y considerar que estos aparecen como un acto de amor, es funcional a los intereses de los capitalistas quienes se benefician de ese trabajo de reproducción gratuito.

Una explicación sobre la asociación de la invisibilización del trabajo de cuidados y la ideología patriarcal puede encontrarse en las reflexiones de las juristas Alda Facio y Lorena Fries (1999/2005) quienes afirman que “[u]na cultura androcéntrica es aquella en la que el hombre, sus intereses y sus experiencias son el centro del universo” (p. 274). En ese marco, las instituciones constituidas bajo dicha cultura, “responden principalmente a las necesidades e intereses del varón y, cuando mucho, a las necesidades o intereses que el varón cree que tienen las mujeres” (p. 274).

Por su parte, Claudia Guichard Bello (2015) indica que el androcentrismo presenta dos características principales: la invisibilización y la exclusión. La primera se define como una manifestación en la que las mujeres y sus creaciones no son visibles o pasan desapercibidas; es decir ni si quiera se plantea su existencia o participación, a pesar de sus aportes (p. 60). La segunda, la exclusión, implica la omisión abierta y deliberada de las mujeres, es decir se priva a las mujeres del lugar que les corresponde, se les rechaza o niega su calidad de personas autónomas e independientes (pp. 61–62).

Como ejemplo de esta exclusión, la autora menciona la asignación de valor al trabajo realizado por los varones en el ámbito público, mientras se niega valor alguno al que es efectuado en casa tradicionalmente realizado por mujeres; excluyendo así a las mujeres de cualquier reconocimiento por su contribución al bienestar familiar, y, por ende, de cualquier retribución (p. 62).

Desde esta perspectiva, y en coherencia con los patrones de la cultura androcéntrica, el trabajo de cuidados —que se realiza mayoritariamente en el ámbito doméstico y recae principalmente en las mujeres— ha sido históricamente desatendido por el orden patriarcal capitalista. Esto explica su persistente invisibilización y la falta de valorización como trabajo en sentido pleno.

Para revertir la invisibilización del trabajo de cuidados no remunerado, desde las organizaciones de mujeres y desde la academia se ha planteado que se reconozca a la actividad de los cuidados como trabajo, así como otorgarle el valor social y económico que le corresponde. Desde etapas tempranas, Diane Elson (2017) afirmó que “[r]econocer el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado significa comprender cómo este trabajo sustenta todas las economías y valorarlo en consecuencia” (p. 54). La autora destaca las luchas de las mujeres por el reconocimiento del TDNR, tanto a través de las encuestas de tiempo y otros instrumentos estadísticos, como a través de medidas para los cuidados, tales como las licencias en materia laboral (p. 55).

Estas propuestas han sido incorporadas en diversos acuerdos intergubernamentales —como los citados previamente—, en los cuales los Estados han asumido compromisos por reconocer el valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados. Esto implica aceptar que dicho trabajo es fundamental tanto para el funcionamiento de la economía como para el bienestar social (CEPAL, 2007; CEPAL, 2013).

Respecto a reconocer el valor económico del TDNR, existen instrumentos de medición del trabajo de cuidados, como son las encuestas del tiempo y el sistema de cuenta nacional. En Perú, conforme se ha mencionado, ya se han realizado dos primeras encuestas de tiempo en el 2010 y 2024 (INEI, 2016; INEI, 2025), por lo que se tiene que se ha dado unos primeros pasos para la valorización social y económica.

VISIBILIZAR EL TRABAJO DE CUIDADOS EN LA REGULACIÓN LABORAL

Regresando a la primera recomendación, cabe recordar que organismos internacionales han instado a los Estados a adoptar todas las medidas necesarias para reconocer el trabajo de cuidados (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2023) y que los actores del campo laboral –entiéndase Estados, empleadores y trabajadores–, deben realizar esfuerzos conjuntos para enfrentar la subvaloración del trabajo de cuidados mediante la sensibilización de la opinión pública (OIT, 2024).

Se ha señalado precedentemente, que la invisibilización del trabajo de cuidados es una manifestación de la subvaloración social y económica del trabajo de cuidados no remunerado; por tanto, el reconocimiento de dicho trabajo pasa por la visibilización de su existencia. Así, una acción para cumplir con la recomendación del reconocimiento es visibilizar la existencia de dicho trabajo en la normativa laboral y que se reconozca en ésta el valor social que tiene dicho trabajo.

Respecto a la visibilización del TDNR en la regulación laboral cabe destacar que dicha especialidad del Derecho resulta idónea para el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado, dado que el trabajo realizado en el mercado laboral es sostenido por aquél, por lo que los empleadores no deberían oponerse a dichos cambios normativos por ser beneficiarios directos de la reproducción de la fuerza de trabajo (Carrasco et al., 2011, Federici, 2018).

Esta práctica de visibilización del TDNR se alinea con lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio 156 de la OIT, el cual establece que los Estados deben adoptar medidas apropiadas para promover una mejor comprensión pública del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadoras, así como de los problemas de las personas trabajadoras con deberes familiares. Asimismo, el artículo señala que debe promoverse una corriente de opinión favorable a la solución de dichos problemas, a través de mecanismos de información y educación.

En este sentido, visibilizar y valorar el TDNR en la normativa laboral contribuye al cumplimiento de ese deber, pues no es posible informar ni educar adecuadamente sobre lo que no se nombra. Como ha señalado Calero (1999, p. 59), “lo que no se nombra no existe”.

Un fundamento adicional para incorporar la visibilización del TDNR en la regulación laboral lo ofrece Adrienne Rich (1983, p. 241), quien afirma que “el lenguaje y el nombrar las cosas son poder, el silencio es opresión y violencia”. Dado que el derecho opera a través del lenguaje –como han señalado Facio y Fries (2005, p. 276)–, resulta imprescindible abandonar la práctica opresiva de invisibilización del TDNR, reconocerlo como trabajo y nombrarlo expresamente en los marcos normativos. Solo así será posible avanzar en la aplicación efectiva de las recomendaciones de la OIT en materia de reconocimiento del trabajo de cuidados, haciéndolo visible en la legislación laboral como paso necesario hacia una mayor equidad.

Respecto a las transformaciones que se proponen en el ámbito del derecho laboral, y siguiendo el planteamiento de las juristas feministas Alda Facio y Lorena Fries, es necesario repensar el derecho como “un instrumento transformador que desplace los actuales modelos sexuales, sociales, económicos y políticos hacia una convivencia humana basada en la aceptación de la otra persona como una legítima otra...” (2005, p. 260). En este sentido, la disciplina del derecho laboral debe avanzar hacia la deconstrucción del ordenamiento jurídico vigente, aún estructurado desde una lógica androcéntrica, para abrir paso a un marco normativo más inclusivo y equitativo.

Además, conforme se ha reseñado en el presente trabajo, existen compromisos internacionales para el reconocimiento del TDNR, por lo que la introducción de cambios en la normativa laboral para la visibilización de aquel es la concreción de los acuerdos que buscan un mundo más igualitario y solidario frente a los cuidados.

Cabe precisar que, si se aborda la visibilización del TDNR como una acción necesaria para el reconocimiento del trabajo de cuidados, no se está sugiriendo que sea suficiente visibilizar, sino que es un paso mínimo y adecuado hacia la valorización del mismo. Se hace énfasis en esta práctica jurídica que, siendo una acción mínima, puede repercutir mucho en la construcción de una visión o imaginario social en el que se valore el trabajo de cuidados no remunerado. Recuérdese que María Ángeles Durán (CEPAL, 2022b, min 36 -38), ha hecho mucho énfasis en la necesidad de construir el imaginario social de los cuidados sobre el que se debe sostener la construcción de las sociedades del cuidado, por ello insistimos en que la visibilización de la actividad de los cuidados, la visibilización del trabajo de cuidados como tal, tanto a nivel constitucional y legislativo laboral van a contribuir con la valorización de aquel.

PRÁCTICAS NORMATIVAS COMPARADAS QUE VISIBILIZAN EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

Algunos países han incorporado en su legislación el reconocimiento explícito —es decir, la visibilización— del trabajo de cuidados no remunerado, ya sea en el ámbito constitucional, en normas de menor jerarquía, o en ambos niveles. Para los fines del presente artículo, se analizarán específicamente aquellas prácticas de visibilización presentes en la regulación que incide directamente en las relaciones laborales.

Ecuador y Venezuela son ejemplos de países que practican la comprensión en su norma de más alta jerarquía la visibilización del trabajo de cuidados no remunerado otorgándole valor social, práctica saludada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2011, p. 55). Además, dichos países hacen el reconocimiento del valor social o aporte del trabajo doméstico y de cuidados a la economía y bienestar social. En Ecuador se le reconoce como “labor productiva” (Art. 333) y en Venezuela como “actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social” (Art. 88). En ambas regulaciones constitucionales se hace dicho reconocimiento en relación con el derecho al trabajo, pero es el país vecino de Perú quien establece como obligación estatal crear un régimen laboral que sea armonioso con las labores de cuidados⁸.

En otro nivel normativo, se tiene la experiencia chilena la cual comprende un reconocimiento explícito a la existencia del TDNR. El Código de Trabajo chileno desarrolla la regulación de derechos laborales como el teletrabajo (Art. 152 quáter O bis) y el de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 194), de las personas trabajadoras que realicen “labores de cuidado no remunerado”.

En Argentina se ha desarrollado dispositivos legales como la Resolución 59/2021 y el Decreto Reglamentario N° 144/2022, que apuntan a crear guarderías, tanto como obligación del Estado y de empleadores, haciendo referencia a las “tareas de cuidado”. Si bien, no existe la visibilización de la dimensión trabajo, sin embargo, ante la constante invisibilización del trabajo de cuidados merece resaltar esta práctica que se enrumba a la valorización del mismo, dado que a su vez se da en el marco de la regulación de las medidas para reducir el trabajo de cuidados no remunerado.

Otra experiencia, aunque no sea de una visibilización del trabajo de cuidados no remunerado como tal, pero que merece ser resaltada es la de España dado que se visibiliza la actividad de cuidados y se otorga derechos laborales en mérito a ello. Ello consta en el Estatuto de los Trabajadores⁹ en el que las personas trabajadoras que realizan o necesitan realizar la actividad de cuidado son sujetos de

⁸ También está la experiencia boliviana en cuya constitución existe un reconocimiento explícito del valor económico del trabajo de cuidados, aunque no lo relacione directamente al trabajo remunerado. (Art. 338).

⁹ Aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

derechos laborales como las licencias y el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Art. 34 numeral 8), además éste último derecho cuenta con una protección especial a nivel judicial (art. 139 de la Ley 36/2011, LRJS).

En el mismo sentido de visibilización del trabajo de cuidados realizado por personas trabajadoras, cabe destacar la Directiva 2019/1158/UE, cuyo objeto es establecer requisitos mínimos destinados a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el mercado laboral, mediante la concesión de derechos a personas trabajadoras progenitoras o cuidadoras para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Incluso, esta Directiva define al cuidador como el “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 importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro” (véase letra d) del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 2019/1158/UE).

De lo reseñado en este apartado se tiene que existen prácticas normativas que apuntan a visibilizar el trabajo de cuidados no remunerado como tal, resaltando la dimensión “trabajo” y “cuidados”, y se cuenta con otras prácticas que, sin resaltar la primera dimensión señalada, sí reconocen la actividad de cuidados que realizan las personas trabajadoras y les otorgan derechos laborales o incentivan al empleador a implementar medidas laborales que faciliten la compatibilización de las esferas laboral y familiar.

VISIBILIZACIÓN DEL TDNR EN LA REGULACIÓN LABORAL PERUANA

En la Constitución peruana no se comprende explícitamente un reconocimiento a la existencia del trabajo de cuidados, remunerado o no, por ende, tampoco se comprende una valoración económica y social del trabajo de cuidados no remunerado. En otras palabras, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se mantiene invisibilizado pese a su importancia social y económica.

A nivel legislativo tampoco se cuenta con alguna norma laboral que haga referencia explícita a la existencia del trabajo de cuidados no remunerado. Disímil es la situación de las normas jurídicas de la especialidad de familia, en el que sí se hace un reconocimiento al TDNR al establecer en el artículo 481 del Código Civil que los jueces al momento de fijar 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».

Es desde la especialidad de otras normas, como la que tiene como objeto prevenir la violencia en las familias, Decreto Legislativo 1408, que se ha incorporado a la legislación nacional el término de “tareas domésticas y de cuidado” que visibiliza la actividad de cuidados, aunque no su dimensión de trabajo. Lo que sí se ha desarrollado en la legislación laboral peruana es, por un lado, la regulación de la conciliación de la vida familiar y el trabajo, ya sea como derecho o condición de trabajo, o como objetivo de medidas de flexibilización en la organización del trabajo, el cual hace alusión, aunque no lo visibiliza, al trabajo de cuidados no remunerado que realizan las personas trabajadoras en sus hogares. Por otro lado, se ha ido incorporando en la legislación laboral el vocablo “cuidado” para establecer supuestos en los que las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidados de niños o familiares, en situaciones particulares, puedan solicitar alguna medida laboral orientada a cumplir con dicha responsabilidad, ya sea en licencias o algunas medidas flexibles de la organización del trabajo remunerado, algunas como derechos y otras como facultad del empleador.

La notable ausencia del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la Constitución de Perú y en la legislación laboral contrasta con los avances que se vienen dando en otros países en los cuales se vienen incorporando la existencia y la importancia del trabajo de cuidados no remunerado y su relación con el derecho al trabajo. En ese panorama, cabe plantearse y reflexionar por qué hasta la

fecha no se ha incorporado el término de trabajo doméstico no remunerado o equivalente en el ámbito de la regulación de las relaciones laborales.

A efecto de entender porque en Perú no se ha implementado algún nivel de visibilización del TDNR en el ámbito laboral, podemos tener como referencia el debate del Proyecto de Ley 2735/2022-PE en la Comisión de Mujer y Familia del Congreso (2024). Mediante dicho proyecto se buscaba crear el Sistema de cuidados, y se visibilizaba el TDNR mediante el reconocimiento de la existencia del trabajo de cuidados y doméstico sin retribución económica (artículo 4, literal i), sin embargo el organismo legislativo sustentó el archivo del citado proyecto basándose, entre otras razones, en que no había sentido que mediante una ley de cuidados se reconozca el trabajo doméstico cuando existe una ley de trabajadoras del hogar (p. 30); otras de las razones fue que los cuidados que se brindan en el hogar sin paga son afectos (p. 37) y no trabajo. En resumen, en la concepción de la mayoría de los legisladores que pertenecían a dicha comisión, la actividad de cuidados que se realiza en el hogar no tiene la calidad de trabajo, y solo conciben que es trabajo cuando es remunerado¹⁰.

De los principales argumentos que sustentan el archivamiento del proyecto de ley que buscaba crear un sistema de cuidados en Perú, se puede apreciar manifestaciones de una cultura androcéntrica que solo se centra en los problemas que les afecta a los varones, y no en los problemas que afecta a las mujeres, por ello no se aprecia la necesidad de visibilizar el trabajo doméstico no remunerado que es en su gran mayoría realizado por las mujeres y cuya sobrecarga les afecta a ellas directamente.

Ahora bien, la ideología patriarcal que —según la literatura feminista— sostiene que las mujeres estamos hecha para las tareas del hogar no solo está presente en el imaginario de los legisladores, está aun fuertemente arraigado en la práctica e imaginario social del Perú. De ello da cuenta la encuesta nacional de Representaciones sobre el trabajo de cuidado en el Perú, en el que arroja que 7 de cada 10 personas encuestadas señalan que una mujer es la principal responsable de las actividades de cuidados, y además el 66% de personas encuestadas considera que las mujeres pueden asumir mejor que los hombres el cuidado de las personas con discapacidad (Oxfam et al., 2023).

Por ello, teniendo presente el contexto social y el estado de la regulación laboral peruana, corresponde incorporar modificaciones normativas que contribuyan a la visibilización del trabajo de cuidados no remunerado, lo cual contribuye a la construcción de un imaginario social en el que se valore el trabajo doméstico no remunerado.

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo desarrollado, la práctica legislativa de invisibilización del trabajo de cuidados no remunerado es una práctica acorde con la cultura androcéntrica, mediante el cual se reproduce un conjunto de valores en que se invisibiliza la situación de la mayoría de las mujeres y el aporte que realizan desde el hogar con su trabajo, trabajo de cuidados no remunerado.

Hay expectativas de cambio. Recientemente entidades supranacionales como la ONU y la OTI vienen emitiendo directivas para fomentar que los Estados y la sociedad en su conjunto adopten medidas que apunten a la valorización del trabajo doméstico y de cuidados. Especialmente destaca la OIT, quien incorporando lo avanzado en la academia, fomenta tres recomendaciones políticas que apuntan a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado.

¹⁰ A esta concepción de cierto sector del Congreso también pertenece la iniciativa de convertir el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en Ministerio de la Familia, Desarrollo e Inclusión Social, propuesta legislativa numerada con 10328/2024-CR, que en la práctica invisibiliza el rol de las mujeres como sujeto trascendente sobre el cual es necesario aprobar y desarrollar una serie de políticas públicas a fin de lograr la igualdad y combatir la violencia de género.

La implementación de la recomendación de reconocimiento comprende una amplia variedad de medidas, incluyendo las medidas que tienen el fin de reducir el trabajo de cuidados no remunerado y redistribuirlo equitativamente entre varones y mujeres. La visibilización del TDNR en la normativa laboral es una medida que apunta a reconocer el trabajo de cuidados no remunerado, reconocer su existencia. Respecto a esta medida debe tenerse presente que visibilizar significa nombrar, porque lo que no se nombra no existe (Calero, 1999), y lo que se invisibiliza o silencia es violencia (Adrienne Rich, 1983).

Así, visibilizando el TDNR en la normativa laboral se coadyuva a la transformación de la actual estructura de orden legal que mantiene oculto el trabajo que realizan principalmente las mujeres en sus hogares, y que sostiene el trabajo mercantil. Si bien el aporte de la visibilización es más en el plano simbólico o de visión, resulta positivo en sociedades en las que no se cuenta con sistemas de cuidados o las cuales se caracterizan por la ausencia de servicios públicos de cuidados.

En América Latina y en Europa, existen diversos esfuerzos por visibilizar el trabajo de cuidados no remunerado en la normativa laboral, repotenciando así las regulaciones laborales, otorgando derechos o facilidades a los trabajadores con responsabilidades de cuidado.

En el caso de Perú, la regulación laboral contiene algunas medidas para los cuidados, sin embargo, aún el trabajo de cuidados no remunerado continúa invisibilizado. La visibilización del TDNR en la regulación laboral, tanto a nivel constitucional como en normas de menor jerarquía, contribuirá a potenciar el ejercicio y la protección de los derechos laborales de los cuales ya gozan las trabajadoras y trabajadores en el Perú, y coadyuvará a impulsar los cambios culturales hacia la construcción de una visión o imaginario social en el que se valore los cuidados y el trabajo que lo genera.

REFERENCIAS

Alto Comisionado de las Naciones Unidas [ACNUR]. (2025). Dimensión de derechos humanos de los cuidados y el apoyo (A/HRC/58/43).

Calero Fernández, M. Á. (1999). Vestigios de diferencias de género en el léxico del matrimonio. En *En femenino y en masculino* (pp. 50–59). Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías & T. Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas* (pp. 13–95). Los Libros de la Catarata.

Comisión de Mujer y Familia del Congreso de la República del Perú. (2024). Dictamen de no aprobación y remisión al archivo, recaído en los Proyectos de Ley 2735/2022-PE y 3242/2022-CR, que reconocen el derecho al cuidado y crean el Sistema Nacional de Cuidados (Dictamen 30).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2007). *Consenso de Quito: Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/2796-consenso-quito>

CEPAL. (2013). *Consenso de Santo Domingo: XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37670-consenso-santo-domingo>

CEPAL. (2022a). *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género* (LC/CRM.15/3). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e3fd981b-467e-4659-a977-86d51798e0dc/content>

CEPAL. (2022b, diciembre 12). *La sociedad del cuidado en conversación con María Ángeles Durán* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=5n7leB_-Cl8

Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2011). *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).

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2023). Resolución 54/6: Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de derechos humanos (A/HRC/RES/54/6).

Defensoría del Pueblo. (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).

Delfino, A., & Logiodice, L. (2022). Tiempo, trabajo y familia. La crítica feminista a la Nueva Economía Doméstica. *Trabajo y Sociedad*, 23(38), 583–600.

Elson, D. (2017). Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: How to close the gender gap. *New Labor Forum*, 26(2), 52–61. <https://doi.org/10.1177/1095796017700135>

Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia: Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, (6), 259–294. (Reimpreso del original de 1999). <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/122/1/RCIEM105.pdf>

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de sueños.

Guichard Bello, C. (2015). *Manual de comunicación no sexista: Hacia un lenguaje incluyente* (2.ª ed.). Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2016). Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1358/libro.pdf

INEI. (2025). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT 2024: Principales resultados.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7838198/6610655-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-2024-principales-resultados.pdf?v=1743092246>

Marugán Pintos, B. (2012). El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. En C. Carrasco, C. Borderías & T. Torns (Eds.), Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, n.º 118, 212–215. https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2018/12/papeles_118.pdf

Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: Aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4–15 de septiembre de 1995. https://www.un.org/es/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf

Naciones Unidas. (2015). Resolución 70/1 de la Asamblea General: Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/70/1). https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). Resolución I sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, octubre de 2013).

OIT. (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-es/index.htm

OIT. (2024). Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado. Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión (ILC.112/Resolución V).

ONU Mujeres. (2018). Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados: Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe.

Oxfam, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, & Instituto de Estudios Peruanos. (2023). Encuesta nacional: Representaciones sobre el trabajo de cuidado en el Perú. <https://oi-files-cng-v2-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/Encuesta-Representaciones-sobre-trabajo-de-cuidado-en-Peru-Informe.pdf>

Razavi, S. (2007). The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options (UNRISD Working Paper No. 3, Programme Gender and Development). United Nations Research Institute for Social Development. [https://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/\(httpPublications\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0](https://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/(httpPublications)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0)

Rich, A. (1983). Sobre mentiras, secretos y silencios (M. Dalton, Trad.). Icaria. (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>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 