



Llapanchikpaq: Justicia

Revista de la Unidad Orgánica de Acceso a la Justicia de Personas
en Condición de Vulnerabilidad y Justicia Itinerante del Poder Judicial del Perú

Vol. 7, n.º 11, julio-diciembre, 2025, 225-253

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2709-6491 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.51197/lj.v7i11.1388>

El derecho humano al cuidado. Contenido, alcance y su interrelación con otros derechos

The Human Right to Care. Content, Scope and its Interrelation with
other Rights

O direito humano ao cuidado. Conteúdo, escopo e sua inter-relação
com outros direitos

NEIL ERWIN ÁVILA HUAMÁN

Poder Judicial del Perú

(Huancayo, Perú)

Contacto: navilah@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2836-620X>

RESUMEN

En el presente trabajo se aborda el alcance del reconocimiento del derecho al cuidado no solo como un derecho humano fundamental —derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado—, sino también desde la perspectiva del trabajo, a partir de una revisión de conceptos (entendidos no solo como una actividad, sino también como principios fundamentales), de estudios teóricos, empíricos, y de lo que ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva OC-31/25, la Organización Internacional

del Trabajo, ONU Mujeres, entre otros. El análisis examina también las dimensiones básicas del derecho al cuidado citando las fuentes y diversos principios rectores como la igualdad, universalidad y corresponsabilidad de género. El objetivo central de la presente investigación es dar a conocer el marco conceptual del derecho al cuidado, su contenido, su alcance y su interrelación con otros derechos. Se discuten igualmente las políticas relativas a las licencias por cuidado, por las que, en cierto modo, se hace efectivo el derecho al cuidado; se subraya, además, la necesidad de un debate continuo y permanente, en la medida en que aún existen vacíos en la legislación actual, ello en el marco de la revisión del marco legal de las licencias laborales en el Perú relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de familiares enfermos.

Palabras clave: cuidado; derecho al cuidado; enfoque de derechos humanos; dimensiones; licencias.

ABSTRACT

This paper addresses the scope of the recognition of the right to care not only as a fundamental human right (the right to care, to be cared for, and to self-care), but also from a labor perspective, through a review of concepts not only as an activity, but also as fundamental principles, theoretical and empirical studies, as well as what the Inter-American Court of Human Rights has said in Advisory Opinion OC-31/25, the International Labor Organization, the United Nations Women, among others. The analysis also examines the basic dimensions of the right to care, citing sources and various guiding principles such as gender equality, universality, and co-responsibility. The central objective of this research is to make known the conceptual framework of the right to care, its content, scope, and its interrelation with other rights. Policies regarding care leave are also discussed, which, to a certain extent, make the right to care effective. The need for ongoing

and permanent debate is emphasized, given that there are still gaps in current legislation. This is within the framework of the review of the legal framework for maternity, paternity, and care for sick family members in Peru.

Keywords: care; right to care; human rights approach; dimensions; licenses.

RESUMO

Este artigo aborda o alcance do reconhecimento do direito ao cuidado não apenas como um direito humano fundamental (o direito de cuidar, de ser cuidado e de autocuidado), mas também sob uma perspectiva trabalhista, por meio de uma revisão de conceitos não apenas como atividade, mas também como princípios fundamentais, estudos teóricos e empíricos, bem como o que a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) manifestou no Parecer Consultivo OC-31/25, a Organização Internacional do Trabalho, a Organização das Nações Unidas para a Mulher, entre outros. A análise também examina as dimensões básicas do direito ao cuidado, citando fontes e diversos princípios norteadores, como igualdade de gênero, universalidade e corresponsabilidade. O objetivo central desta pesquisa é dar a conhecer o marco conceitual do direito ao cuidado, seu conteúdo, alcance e sua inter-relação com outros direitos. Também são discutidas as políticas relativas à licença-cuidado, que, em certa medida, efetivam o direito ao cuidado. Ressalta-se a necessidade de um debate contínuo e permanente, visto que ainda existem lacunas na legislação vigente. Isso faz parte da revisão do marco legal de maternidade, paternidade e cuidado de familiares doentes no Peru.

Palavras-chave: cuidado; direito ao cuidado; abordagem de direitos humanos; dimensões; licenças.

Recibido: 10/10/2025

Revisado: 21/10/2025

Aceptado: 17/12/2025

Publicado en línea: 31/12/2025

1. INTRODUCCIÓN

El derecho humano al cuidado constituye un tema de creciente relevancia en el derecho contemporáneo. En ese marco, el cuidado es conceptualizado como la diligencia o atención puesta para realizar algo correctamente o para evitar un daño. Dicha diligencia engloba una amplia gama de actividades esenciales como la alimentación, la salud (física y mental), la educación, la vivienda, y el desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales. El cuidado es reconocido como un derecho humano que abarca el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado. Recientemente la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva OC-31/25 ha reconocido este derecho como una necesidad básica, ineludible y universal, fundamental tanto para la existencia de la vida humana como para la sostenibilidad de la vida en sociedad.

El cuidado no es un concepto ajeno en el ámbito del derecho. Históricamente, en el derecho civil, se centró en la familia, pero a menudo con regulaciones que priorizaban los intereses individuales sobre los familiares, resultando en una inequidad en el interior del hogar al atribuir las responsabilidades de cuidado mayormente a las mujeres. La transformación actual del derecho de familia demanda la consideración de un enfoque de género y de diversidades sexuales. Análogamente, en el derecho del trabajo, se han regulado licencias y asignaciones económicas familiares desde la seguridad social como medidas de conciliación trabajo-familia, aun así, estas disposiciones han mostrado sesgos de género, con escasas regulaciones dirigidas a los varones, perpetuando así la responsabilidad del cuidado en las mujeres y sin reconocer plenamente los derechos inherentes de quienes se dedican a esta labor.

El presente trabajo tiene como fin explicar el contenido, el alcance y la interrelación del derecho humano al cuidado. La justificación de este estudio se afina en la urgencia de abordar el cuidado no

como una mera provisión de servicios, sino como un derecho humano inalienable fundamental para la sostenibilidad de la vida. La trascendencia de este análisis se acentúa por el mandato de corregir las desigualdades históricas y estructurales, especialmente aquellas vinculadas al género, donde las labores de cuidado no remuneradas recaen desproporcionadamente sobre las mujeres.

Para alcanzar dicho objetivo propuesto, el presente artículo se encuentra organizado al inicio en el que se exponen algunos aspectos generales sobre el cuidado, incluyendo su concepto, las dimensiones básicas (a ser cuidado, a cuidar y al autocuidado), y los principios fundamentales que lo rigen, como la universalidad, la igualdad y la corresponsabilidad social y de género. Seguidamente, se aborda la relación del derecho al cuidado con los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) y se analizan los actores fundamentales que componen la organización social del cuidado, conocidos como el «diamante del cuidado» (Estado, mercado, familia y comunidad) y, al final, se revisa la situación de las licencias para cuidar en la legislación nacional e internacional, detallando las licencias por maternidad, lactancia materna, paternidad, parentales, y aquellas para cuidados de larga duración.

2. ALGUNOS ASPECTOS GENERALES

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, *cuidado* es «poner diligencia o atención para hacer bien algo o evitar un daño». En tanto que *diligencia* es cuidado, celo, solicitud, esmero, actividad puntual, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de una función, en la relación con otra persona (Cabanellas, 1993).

El cuidado y los cuidados incluyen innumerables actividades que comprenden la alimentación, la salud, la salud mental, educación, vivienda, como también el desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales (England, Budig y Folbre, 2002).

El cuidado, además de ser un trabajo intenso que debe ser valorado, es un derecho humano: «el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado» (Pautassi, 2007) que se encuentra incorporado en Pactos y Tratados internacionales e integra el corpus de derechos humanos. En tanto derecho, impone obligaciones que deben ser cumplidas en el marco de la definición de políticas universales, transversales, con presupuestos regulares y en base a un enfoque de género, en interdependencia con el conjunto de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) y civiles y políticos (DCP) (Pautassi, 2020).

El cuidado en el campo del derecho no resulta ajeno, es así que, lo encontramos en el derecho civil concentrado esencialmente en lo referido a la familia, regulaciones que contemplaban los intereses del individuo sobre el de las familias, en el que, al identificar las responsabilidades de cuidado atribuidas a las mujeres se encuentra una inequidad al interior del hogar. La transformación que viene sufriendo actualmente el derecho de familia nos conduce a considerar el enfoque de género y de diversidades sexuales.

En tanto que, en el derecho de trabajo, desde las medidas de conciliación trabajo-familia con sesgos de género, en términos generales se regulan las licencias, asignaciones económicas familiares desde la seguridad social. Evidentemente aquí se hacen presente los sesgos en las escasas disposiciones referidos a los varones, las disposiciones garantizan las condiciones para que las trabajadoras asalariadas formales puedan desempeñar sus labores, perpetuando el cuidado en las mujeres.

A pesar de ello, las disposiciones laborales no han reconocido derechos propios de las mujeres a cargo del cuidado.

2.1. Definición del derecho al cuidado

Para Pautassi (2020) es un derecho humano de cada persona, con total independencia de cualquier condición o posición que ocupe, y que no se concentra solo en las mujeres.

La definición o el concepto del derecho al cuidado, en los instrumentos internacionales de la región es indudable que no lo vamos a hallar, pero su alcance sí los encontramos en los principales Pactos y Tratados internacionales, así como en el corpus interpretativo de derechos humanos.

Conforme al Compromiso de Buenos Aires (2022), el derecho al cuidado se basa en los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género; también se basa en la no discriminación, la progresividad, no regresividad y la interdependencia. Este derecho —dice— es fundamental para la sostenibilidad de la vida y del planeta e implica reconocer el valor del trabajo de cuidados y asegurar los derechos tanto de quienes los necesitan como de quienes los proveen, así como el derecho de ejercer el autocuidado.

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva OC-31/25 del 12 de junio de 2025 solicitada por la República de Argentina reconoce la existencia de un derecho humano al cuidado señalando que el cuidado constituye una necesidad básica, ineludible y universal, de la cual depende tanto la existencia de la vida humana como el funcionamiento de la vida en sociedad. En ese marco, ha reconocido también que el cuidado se configura como el conjunto de acciones necesarias para preservar el bienestar humano, incluida la asistencia a quienes se encuentren en una situación de dependencia o requieran apoyo, de manera temporal. En esa misma línea señaló que el cuidado es necesario para asegurar condiciones de atención mínimas para una existencia digna, especialmente respecto de personas en situación de vulnerabilidad, dependencia o limitación.

En ese sentido, el derecho al cuidado se debe entender como un concepto que trasciende la mera provisión de servicios, siendo reconocido tanto como un trabajo esencial como un derecho humano inalienable fundamental para la sostenibilidad de la vida y del planeta, lo que supone reconocer el valor del trabajo de cuidados y asegurar los

derechos tanto de quienes los necesitan como de quienes los proveen, así como el derecho de ejercer el autocuidado.

2.2. Dimensiones básicas del derecho al cuidado

Ha quedado sentado aquí que el derecho al cuidado es un derecho humano inalienable fundamental para la sostenibilidad de la vida.

A partir del enfoque de derechos humanos, que el cuidado es un derecho humano posibilitó, en primer lugar, centrarlo en la persona, desvinculada de otras condiciones de acceso, como en el caso del trabajo asalariado formal; en segundo lugar, promovió un cambio de escenario en términos de las políticas sociales, al incorporar estándares de derechos humanos y poner un cuño de rutinización de los programas focalizados como única herramienta de intervención pública, y, en tercer lugar, fue apropiado por sus titulares y las organizaciones de la sociedad civil para impulsar una agenda integral que se fue discutiendo en las sucesivas Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe (Pautassi, 2020).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la referida Opinión Consultiva consideró que el derecho al cuidado comprende el derecho de toda persona a contar con el tiempo, espacios y recursos necesarios para brindar, recibir o procurarse condiciones que aseguren el bienestar integral suyo o de otros y les permitan desarrollar libremente sus proyectos de vida, de acuerdo con sus capacidades y etapa vital. Asimismo, sostuvo que este derecho encuentra su fundamento y alcances en el principio de corresponsabilidad social y familiar, en el principio de solidaridad y no discriminación.

Igualmente ha establecido que el derecho al cuidado tiene tres dimensiones básicas:

i) El derecho a ser cuidado, lo que implica que todas las personas que tienen algún grado de dependencia tienen el derecho de recibir atenciones de calidad suficientes y adecuadas para vivir con dignidad.

Estas atenciones deben garantizar el bienestar físico, espiritual, mental y cultural.

ii) El derecho a cuidar, que consiste en el derecho a brindar cuidados en condiciones dignas, tanto de manera no remunerada como remunerada. Implica que las personas cuidadoras puedan ejercer su labor sin discriminación, y con pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando su bienestar físico, mental, emocional, espiritual y cultural.

iii) El derecho al autocuidado, implica el derecho de quienes cuidan y de quienes son cuidadas de procurar su propio bienestar y atender sus necesidades físicas, mentales, emocionales, espirituales y culturales.

La oportunidad que el reconocimiento del derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado trae aparejada en el campo de la institucionalidad, es precisamente la posibilidad de diseñar nuevos arreglos institucionales que articulen sistemas que organicen las demandas crecientes y diversas del cuidado con respuestas integrales (y no feminizadas). No se trata de reconocer el cuidado que asumen las mujeres sino avanzar en su distribución (Pautassi, 2020).

A su turno, por cuidado se entiende todas aquellas actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles elementos físicos —dimensión física (actividades vinculadas con la atención del cuerpo y sus necesidades como la alimentación, la salud, la higiene personal y el descanso) y simbólicos— dimensión simbólica (contiene un componente afectivo y emocional que contribuye al bienestar de toda persona) que les permiten vivir en sociedad, lo que se conoce como la doble dimensión del cuidado.

2.3. Principios fundamentales

2.3.1. Principio de Igualdad. Propende a que todas las personas, sin distinción de edad, género, condición de dependencia u otros tengan los mismos derechos y acceso a los cuidados. La igualdad está íntimamente vinculada a la no discriminación. Este principio viene a ser un componente fundamental y rector del derecho al cuidado.

2.3.2. Principio de Universalidad. Hace referencia a que, el cuidado es un derecho humano de la persona, reconociendo a su vez que todas las personas requieren de cuidado en alguna etapa de sus vidas (infancia, vejez, enfermedad o discapacidad). Posicionar al cuidado como un derecho humano implica que es universal, indivisible e interdependiente, y que sobre todo es reclamable ante los Estados. Este principio es fundamental para todos los sistemas de cuidados y apoyo, sobre todo por su interdependencia e interrelación con todos los derechos humanos.

2.3.3. Principio de Corresponsabilidad Social y de Género. La responsabilidad de los cuidados no recae solo en la familia o el Estado, sino que es compartida por toda la sociedad en su conjunto, existiendo además una corresponsabilidad entre varones y mujeres para redistribuir el trabajo de cuidados. Este principio es esencial para la conceptualización, buscando de manera transformadora la organización social para superar la división sexual del trabajo y garantizar la sostenibilidad de la vida. La corresponsabilidad implica una responsabilidad compartida del cuidado, mientras que la social distribuye el cuidado entre el Estado, la persona, la familia y la comunidad y la de género importa la responsabilidad compartida entre varones y mujeres en el trabajo de cuidado.

2.3.4. Principio de no discriminación. Implica que el derecho al cuidado debe ser garantizado sin distinción, velando porque las personas cuidadoras y quienes son cuidados no sean discriminados por ningún motivo. Opera como un componente esencial para

corregir las desigualdades históricas y estructurales, en especial las que se refieren al género. Al respecto, la Corte IDH en la Opinión Consultiva OC-31/25 al referirse a las obligaciones de los Estados en materia del derecho al cuidado, a la luz del derecho a la igualdad y no discriminación constató que, debido a los estereotipos negativos de género y patrones socioculturales de conducta, las labores de cuidado no remuneradas recaen principalmente sobre las mujeres, quienes desempeñan estos trabajos en una proporción tres veces superior a los hombres.

2.3.5. Principio de progresividad, no regresividad. Importa que todo Estado debe adoptar medidas no solo para garantizar sino para ampliar progresivamente el derecho al cuidado, en la medida de sus capacidades y recursos. El principio de progresividad implica que el Estado parte tiene una obligación mínima de asegurar la satisfacción de por lo menos niveles esenciales de cada uno de los derechos.

2.3.6. Principio de interdependencia. Reconoce que las personas dependen unas de otras y que el cuidado es una función social fundamental para la vida y la dignidad humana. El derecho al cuidado como un derecho humano no debe existir de forma aislada, sino en estrecha relación con otros derechos humanos y dimensiones de la vida social y ambiental y adquiere características específicas a partir de los requerimientos y las necesidades de grupos en situación de vulnerabilidad.

2.3.7. Principio de dignidad. Insiste en que el cuidado debe ejercerse con pleno respeto a la dignidad humana, la autonomía, el bienestar físico, mental y emocional de todas las personas. Es un elemento esencial que define tanto el derecho al cuidado como el derecho de las personas que lo reciben y lo brindan. Este principio por tanto viene a constituir un pilar ético y legal que garantiza que el derecho al cuidado se preste y ejerza de manera que respete la autonomía de las personas y asegure el pleno desarrollo de su personalidad.

3. RELACIÓN DEL DERECHO AL CUIDADO Y LOS DESCA

En la referida Opinión Consultiva, la Corte Interamericana de Derechos Humanos tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre la relación existente entre el derecho al cuidado y los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. En relación con el derecho al trabajo, sostuvo que las labores de cuidado constituyen un trabajo protegido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos; en consecuencia, indicó que los Estados parte deben garantizar progresivamente a las personas trabajadoras de cuidados remunerados —como aquellas que se desempeñan en guarderías, escuelas y centros médicos— los mismos derechos que a cualquier otro trabajador. Asimismo, señaló que las personas que realizan labores de cuidado, no remuneradas, esto es, aquellas que se efectúan sin contraprestación económica —usualmente al interior de los hogares—, deben gozar progresivamente de un conjunto de garantías mínimas de seguridad social dirigidas a garantizar su salud, dignidad y autocuidado.

3.1. Actores fundamentales en la organización social del cuidado

De acuerdo con lo señalado por Razavi (2007), las aristas que integran el «diamante del cuidado y del bienestar», es decir, cómo se distribuyen las responsabilidades y los actores del cuidado en una comunidad, son:

- i) **El Estado**, en tanto regulador de las relaciones sociales y proveedor de servicios. El Estado, a través de las políticas públicas y los servicios que ofrece, debe asegurar el cuidado de la población, sea mediante regulaciones, subsidios o centros de cuidado. En América Latina no se han definido políticas públicas integrales; tampoco se han producido cambios relevantes en la organización familiar del cuidado, donde los varones siguen sin realizar el trabajo de cuidados de manera activa. (Pautassi, 2020)
- ii) **El mercado**, como espacio de empleo y también como proveedor de servicios privados de cuidado, tales como servicios

de salud, transporte, cuidadoras y cuidadores privados. Está constituido por empresas y organizaciones que ofrecen servicios de cuidado remunerado como guarderías, cuidado de personas mayores o servicios de salud.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) ha establecido que el trabajo de cuidados es una prioridad como consecuencia de la adopción del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, reconociendo y valorando el trabajo de cuidados no remunerado, y proponiendo como vías de satisfacción la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la OC-31/25 sostuvo que las labores de cuidado no remuneradas constituyen un aporte significativo al producto interno bruto (PIB) de los países que, salvo excepciones, se encuentra invisibilizado, por lo que concluyó que los Estados deben adoptar medidas para revertir los estereotipos que llevan a tal distribución inequitativa y para garantizar el ejercicio de los derechos de mujeres, niñas y adolescentes que se dedican a labores de cuidado no remuneradas en condiciones de igualdad.

iii) Las familias, donde recae actualmente la mayor carga de las responsabilidades de cuidado, con las diferencias de género señaladas. Constituyen el núcleo tradicional del cuidado, el que a menudo recae de forma desproporcionada en las mujeres. Evidentemente, esta distribución inequitativa constituye a todas luces un obstáculo para el ejercicio de los derechos al trabajo, a la seguridad social y a la educación de las mujeres, niñas y adolescentes en condiciones de igualdad.

Según ONU Mujeres, ante una limitada oferta pública de servicios e infraestructura de cuidado (pocos espacios de cuidado infantil, jornadas escolares simples e incompatibles con jornadas laborales, horarios acortados para la atención de la salud en ámbitos públicos, y un sistema de transporte que no responde a las necesidades

de las familias), solo aquellas familias que puedan asumir esos costos adquieren servicios para el cuidado en el mercado.

iv) La comunidad, que incluye actores como los sindicatos, cooperativas, organizaciones no gubernamentales y barriales. Consiste en la creación de servicios y redes de apoyo informales y solidarias dentro de la comunidad para brindar cuidado a quienes lo necesitan.

Estas cuatro aristas del diamante, a su vez, requieren que se garantice tiempo para cuidar, dinero, e infraestructura y servicios para asumirlo (Ellingstaeter, 1999).

En suma, los varones no asumen plenamente sus responsabilidades respecto de sus hijas e hijos o a sus progenitores; las empresas y los empleadores, en general, no cumplen con sus obligaciones en relación con proveer tiempo, dinero e infraestructura para asumir los cuidados; y el Estado no universaliza las prestaciones (Pautassi, 2020).

Las directrices de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para Derechos Humanos (2020), respecto de las definiciones de los grupos en condiciones de vulnerabilidad, establecen como mandato el abordaje desde un enfoque de género, recomendando la adopción de medidas específicas para reducir el impacto de la crisis sobre las mujeres, debido al trabajo de cuidados y a que asumen la mayor cantidad de tareas domésticas, con afectación en la salud y el empleo, debido a los mayores niveles de informalidad laboral y exposición al despido.

En este extremo, asimismo, resulta sumamente importante anotar acerca de las 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia y su vinculación con el derecho al cuidado. En efecto, las 100 Reglas de Brasilia, al ser producto del trabajo llevado a cabo en la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, el año 2008, tuvieron como eje central el acceso a la justicia de las personas que se encuentran en condición de especial vulnerabilidad. Dicho instrumento fue posteriormente

actualizado en la Asamblea Plenaria de la XIX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, que tuvo lugar los días 18, 19 y 20 de abril de 2018, en la ciudad de Quito, Ecuador. El Poder Judicial del Perú, desde su adhesión, aprobada en la Cumbre Judicial Iberoamericana en 2010, promueve la cultura jurídica para beneficio de los ciudadanos, especialmente de las personas y grupos vulnerables (Tello, 2020, p. 16). En ese sentido, las 100 Reglas resultan ser un instrumento eficaz en el acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad. Si bien la dificultad de garantizar la eficacia de los derechos afecta, con carácter general, a todos los ámbitos de la política pública, es aún mayor cuando se trata de personas en condición de vulnerabilidad, dado que estas encuentran obstáculos mayores para el ejercicio de sus derechos (Timana y Vega, 2023, p. 183). Mientras que el derecho al cuidado, viene a ser un derecho a recibir apoyos y atenciones necesarios, suficientes y de calidad para poder vivir con dignidad; por lo que al tener las 100 Reglas como objeto la protección de las personas más vulnerables, ello se vincula con este derecho, en la medida de que ambas buscan la protección de las personas desde distintas perspectivas: el cuidado, a partir del bienestar integral, y las 100 Reglas, desde el acceso a la justicia para poder hacer valer sus derechos.

Conforme con lo que hemos venido desarrollando, asimismo, el derecho al cuidado se articula con las 100 Reglas de Brasilia, en la medida en que las tareas de cuidado generan vulnerabilidad jurídica (falta de tiempo, recursos o licencias); las mujeres cuidadoras requieren medidas especiales para participar en procesos judiciales sin sufrir una mayor carga; y la justicia debe adaptarse a las condiciones reales de quienes cuidan, no al revés.

Siendo ello así, para una efectiva vinculación entre el derecho al cuidado con las 100 Reglas de Brasilia, se requiere de:

- a) Un reconocimiento explícito por parte de los sistemas judiciales del derecho al cuidado como factor de vulnerabilidad. Esto es, deben identificar a las personas cuidadoras como grupo prioritario.
- b) El dictado de medidas de adecuación en el proceso, como horarios flexibles, audiencias virtuales, simplificación de trámites, entre otros.
- c) La introducción de la perspectiva de género con carácter obligatorio: todo análisis judicial deberá considerar cargas diferenciadas según género, impacto sobre la autonomía económica y riesgos de violencia económica.
- d) Formulación de políticas públicas: la justicia debe articularse con las políticas laborales (licencias igualitarias, derecho a la desconexión), así como sistemas de cuidados e instituciones de protección social.

3.2. Licencias para cuidar

Las políticas relativas a las licencias por cuidado son el conjunto de medidas que establecen tiempos para el cuidado, seguridad en los ingresos y derechos tanto de las personas que reciben cuidados como de las que cuidan, CEPAL (2025).

3.2.1. Licencias por maternidad

De acuerdo con lo señalado Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2025), la licencia remunerada por maternidad es un derecho humano para atender una cuestión que concierne a la sociedad en su conjunto, en la medida en que la maternidad no es solo una función biológica, sino también una función social. Comprende un período de descanso, remunerado con protección del empleo y no discriminación, que se concede a las mujeres gestantes y puérperas hacia el final del embarazo y que continúa

inmediatamente después del parto, con la finalidad de salvaguardar la salud de la mujer, al permitir la recuperación física y mental por los cambios fisiológicos; asimismo, favorece el desarrollo integral de niñas y niños en sus primeros meses de vida. Como tal, se suele conceder a las madres biológicas, incluidas las madres sustitutas y las adoptivas, y puede, a veces, transferirse a otras personas encargadas del cuidado en el grupo familiar. Una protección de la maternidad adecuada prevé: a) tiempo suficiente de ausencia del trabajo, antes y después del parto; b) prestaciones monetarias y médicas para sustituir los ingresos y proporcionar atención; c) pausas para la lactancia; d) protección de la salud para mujeres embarazadas y lactantes; y e) protección frente a la discriminación o el despido por motivos de embarazo y maternidad, lo cual implica el derecho a regresar al mismo puesto de trabajo o uno equivalente (OIT, 2024).

En el Perú, de acuerdo con la Ley n.º 26644, publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 27 de junio de 1996, que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y posnatal de la trabajadora gestante, modificada por la Ley n.º 30367, que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso, la licencia por maternidad se otorga por 98 días calendario de descanso remunerado, divididos en 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal. En caso de nacimiento múltiple (mellizos, trillizos, etc.) o de nacimiento de un niño prematuro o con discapacidad, el posnatal se ampliará por 30 días naturales adicionales. EsSalud cubre el 100 % de la licencia. Asimismo, la ley protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario o injustificado durante el embarazo y por un tiempo establecido después del parto.

3.2.2. Lactancia materna

El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, de la OIT establece que los acuerdos internacionales plantean que todas las

mujeres deberían tener derecho a interrupciones diarias durante la jornada de trabajo para la lactancia materna, contabilizadas como tiempo de trabajo y remuneradas, y que dicho tiempo podría ser agrupado en un solo tramo al comienzo o final de la jornada.

Para CEPAL (2025), las instalaciones para la lactancia o lactarios en el lugar de trabajo son un elemento esencial para propiciar y mantener la lactancia materna. En cuanto a este derecho, en nuestro país, se encuentra sustentada en la Ley n.º 27240 que otorga permiso por lactancia materna, modificada por las leyes n.º 27591 y 28731. Dicha normativa prevé que la madre trabajadora, al término del período posnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará en una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tramos iguales de 30 minutos cada uno dentro de su jornada laboral; en ningún caso será materia de descuento. La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho de lactancia materna. Este derecho otorgado por ley no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio. Asimismo, la Ley n.º 27403 precisa que la hora diaria de permiso por lactancia materna se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

Queda totalmente prohibido despedir o no renovar el contrato de una trabajadora por motivos relacionados con el período de lactancia.

En caso de incumplimiento por parte del empleador, ello constituye infracción muy grave, que puede ser denunciada ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

3.2.3. Lactancia por paternidad

Para Alfaro (2019), las licencias por paternidad se enmarcan en el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres; a su vez, tienen una relación directa con el principio del interés superior del niño y niña, y son parte del derecho a cuidar de los padres.

En el derecho al cuidado en América Latina y el Caribe, ONU Mujeres (2025), desde el punto de vista de la igualdad de género, este tipo de licencias, donde el sujeto de derecho es el padre, aun siendo reducidas, favorecen la modificación de estereotipos y prácticas culturales que asignan el trabajo del hogar y la crianza de hijas e hijos, de manera exclusiva, a las mujeres.

Para la OIT (2024), en varios países de América Latina y el Caribe se vienen produciendo cambios graduales y sostenidos hacia la ampliación de licencias de paternidad debidamente remuneradas, inclusivas y de goce obligatorio, para revertir la tendencia identificada en los estudios regionales que muestran su bajo uso. Asimismo, durante la última década, también se ha producido un cambio en el apoyo que los empleadores ofrecen para facilitar a los nuevos padres la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En el caso peruano, la Ley n.º 30807, publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 05 de julio de 2018, modifica la Ley n.º 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, y establece una duración de 10 días calendarios consecutivos en caso de parto natural o cesárea. Dicha licencia puede extenderse a 20 días en caso de nacimientos prematuros o múltiples y hasta 30 días si el niño nace con alguna enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, o si la madre, que dio a luz, presenta enfermedad grave de salud. Igualmente, el padre cuenta con la flexibilidad de iniciar la licencia dentro de los 30 días siguientes al nacimiento, o antes: desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico, o a partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, si se presenta un certificado médico que lo acredite.

3.2.4. Licencias parentales

El Compromiso de Buenos Aires llama a diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar los estereotipos sexistas mediante el establecimiento de licencias parentales para las diversas formas de familias, permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, y otros permisos de cuidados para personas en situación de dependencia.

Para Guezmes y Vaeza (2023), la licencia parental consiste en un periodo de licencia más amplio, con protección del empleo, que se pone a disposición de cualquiera de los progenitores para permitirles cuidar de su hija o hijo después de que expire la licencia por maternidad o paternidad.

3.2.5. Licencias para cuidados de larga duración

La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT (1981) plantea el establecimiento de una licencia para atender a hijos e hijas o familiares directos que necesitan cuidados por enfermedad.

Para el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2025), la licencia para cuidados de larga duración permite atender a familiares enfermos o en situación de dependencia que precisan apoyo en sus actividades cotidianas, de manera temporal o permanente.

De acuerdo con la Ley n.º 30012 que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o que sufran accidente grave, modificada por Ley n.º 31041, publicada en el Diario Oficial *El Peruano*, la norma fija como objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia cuando tenga un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o

tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

Esta licencia es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional. En caso de existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera de dicho plazo, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.

En caso de que el hijo, niño o adolescente menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer por el médico especialista, de modo excepcional y por única vez, se otorga licencia con goce de haber por un período no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador. Dicha licencia será financiada, los primeros veintiún (21) días, por el empleador, y el tiempo restante por EsSalud.

3.2.6. Licencias de maternidad y paternidad para estudiantes

En El derecho al cuidado en América Latina y el Caribe ONU Mujeres (2025), se señala que la mayoría de los países de América Latina y el Caribe han avanzado en la protección de la niñez en casos de embarazo durante la educación básica o secundaria, a fin de evitar la deserción escolar. Sin embargo, el desarrollo de la legislación no contempla el derecho de estudiantes de nivel superior, universitario o terciario, a las licencias de maternidad y paternidad. De esta manera, muchas veces las madres y los padres que estudian se ven obligados a alterar sus cargas académicas, retardar o abandonar sus estudios, situación que afecta principalmente a las mujeres, dada la injusta organización social del cuidado y el triple rol de mujeres-madres-estudiantes universitarias.

Para el caso cubano y colombiano, se garantizan los derechos de las estudiantes gestantes, en período de lactancia y en licencia de paternidad, debidamente certificadas, en las instituciones educativas,

con el objeto de que no se les afecten sus derechos humanos fundamentales y puedan seguir con sus actividades académicas sin poner en riesgo su propia vida, la del niño o del feto en gestación.

En el Perú, aún no se ha llegado a legislar sobre este tipo de licencias para estudiantes.

4. CONCLUSIONES

A partir del contenido del presente trabajo se pueden extraer las ideas centrales y definitivas que operan como las conclusiones esenciales del estudio:

1. En referencia directa al reconocimiento del cuidado como derecho humano fundamental, el cuidado es un derecho humano y se conceptualiza como el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado. Dicho derecho, además, es inalienable y fundamental para la sostenibilidad de la vida y del planeta.

2. En cuanto al alcance y naturaleza del derecho al cuidado, el cuidado es una necesidad básica, ineludible y universal, de la cual depende la existencia de la vida humana y el funcionamiento de la vida en sociedad. Asimismo, el derecho al cuidado debe entenderse como un concepto que trasciende la mera provisión de servicios y no se concentra solo en las mujeres. El concepto se basa en principios esenciales como la igualdad, la universalidad y la corresponsabilidad social y de género. En este marco, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-31/25, ha reconocido formalmente la existencia de este derecho, determinando que tiene tres dimensiones básicas: el derecho a ser cuidado (recibir atenciones de calidad suficientes para vivir con dignidad); el derecho a cuidar (brindar cuidados en condiciones dignas, remuneradas o no); y el derecho al autocuidado (procurar el propio bienestar).

3. El vínculo entre el derecho al cuidado y las 100 Reglas de Brasilia se da porque ambas tienen como objetivo proteger a las personas

que se encuentran en una situación especial de vulnerabilidad desde distintas perspectivas. En el entendido de que el derecho al cuidado viene a ser un componente fundamental de la igualdad sustantiva, este revela desigualdades estructurales que afectan de manera particular a las mujeres, por lo que las 100 Reglas de Brasilia ofrecen un conjunto de normas prácticas para atender dichas desigualdades desde el sistema de justicia, visibilizando la vulnerabilidad derivada de las responsabilidades de cuidado. En la medida de que se integren ambos enfoques, ello permitirá avanzar hacia una justicia más accesible, sensible al género y consciente de las condiciones reales de vida de quienes cuidan, contribuyendo a la transformación de prácticas discriminatorias arraigadas tanto en el ámbito laboral como en el familiar y social.

4. En lo que respecta al impacto social y la carga desigual de cuidados, la institucionalidad debe aprovechar el reconocimiento de este derecho para diseñar nuevos arreglos institucionales que articulen sistemas que organicen las demandas de cuidado con respuestas integrales (y no feminizadas), avanzando en su distribución y no solo en su reconocimiento.

El trabajo de cuidado no remunerado constituye un aporte significativo al producto interno bruto (PIB) de los países, el cual se encuentra invisibilizado.

Debido a los estereotipos negativos de género y patrones socioculturales, el trabajo de cuidado no remunerado recae principalmente sobre las mujeres; así, esta distribución inequitativa resulta ser un obstáculo para el ejercicio de los derechos al trabajo, a la seguridad social y a la educación de las mujeres.

El cuidado, incluidas las labores no remuneradas, es considerado un trabajo protegido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

5. Finalmente en relación con la responsabilidad de los Estados, el reconocimiento del cuidado como derecho humano importa que es universal, indivisible, interdependiente y reclamable ante los Estados. El Estado se encuentra en la obligación de adoptar medidas no solo para garantizarlo, sino para ampliar progresivamente el derecho al cuidado; en esa medida, los Estados deben garantizar progresivamente los mismos derechos a las personas trabajadoras de cuidados remunerados y deben otorgar garantías mínimas de seguridad social a las personas que se dedican a labores de cuidado no remuneradas.

REFERENCIAS

- Alfaro, B. (2019, 11 de junio). Paternidades 2.0: los papás del futuro. *La Nación*. <https://www.nacion.com/revista-perfil/vida/paternidades-20-los-papas-del-futuro/CGXPUJ5IZFG65GASENFK4HP73M/story/>
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario jurídico elemental*. Editorial Heliasta.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *El derecho al cuidado en América Latina y el Caribe: avances normativos*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios (4) CEPAL.
- Ellingsaeter, A. L. (1999). Dual Breadwinners between State and Market. En R. Crompton (ed.), *Restructuring gender relations and employment. The Decline of the Male Breadwinner* (pp. 364-365). Oxford University Press.
- England, P., Budig, M. y Folbre, N. (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems*, 49(4), 455-473.

- Guezmes, A. y Vaeza, M. (coords.). (2023). *Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género*. (LC/TS.2022/175/Rev.1) CEPAL.
- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para Derechos Humanos. (2020). *COVID-19 and Women's Human Rights: Guidance* (15 de abril de 2020).
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2024a). *El trabajo decente y la economía del cuidado* (Conferencia Internacional del Trabajo, 112.a reunión, Informe VI). <https://www.ilo.org/es/media/534406/download>
- Pautassi, L. (2007). *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. Serie Mujer y Desarrollo, n.º 87. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL).
- Pautassi, L. (2020). La centralidad del derecho al cuidado en la crisis del COVID-19 en América Latina. Oportunidades en riesgo. *IUS VERITAS* (61). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/23075>
- Razavi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context*. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). <https://cdn.unrisd.org/assets/library/papers/pdf-files/razavi-paper.pdf>
- Real Academia Española (s. f.). Cuidado. *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/cuidado>

Tello, J. (2020). El servicio de justicia itinerante. *Revista Llapanchikpaq Justicia*, 1(1), 15-38. <https://doi.org/10.51197/lj.v1i1.2>

Timaná, M. y Vega, A. (2023). Las 100 Reglas de Brasilia como herramienta para enfrentar las barreras de acceso a la justicia: el enfoque de género como factor de vulnerabilidad. *Revista Llapanchikpaq Justicia*, 5(7), 181-202. <https://doi.org/10.51197/lj.v5i7.871>

Fuentes normativas y jurisprudenciales

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *Compromiso de Buenos Aires* (LC/CRM.15/6/Rev.1). <https://conferenciamujer.cepal.org/66m/es/documentos/compromiso-buenos-aires>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2025). *Opinión Consultiva OC-31/25 de 12 de junio de 2025 (Solicitada por la República Argentina): Resumen oficial*. https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_31_es.pdf?utm_source=chatgpt.com

Cumbre Judicial Iberoamericana. (2008). 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad (actualizadas en 2018).

Ley n.º 26644. Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante. Diario Oficial *El Peruano* (27 de junio de 1996). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285019/256811_L26644-1996.pdf20190110-18386-1kx6s9k.pdf?v=1547178205

Ley n.º 27240. Ley que otorga permiso por lactancia materna. Diario Oficial *El Peruano* (23 de diciembre de 1999).

Ley n.º 27403. Ley que precisa los alcances de permiso por lactancia materna. Diario Oficial *El Peruano* (20 de enero de 2001). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284147/255935_L27403-2001.pdf20190110-18386-jc2xs4.pdf?v=1547177392

- Ley n.º 27591. Ley que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público. Diario Oficial *El Peruano* (13 de diciembre de 2001). https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatnacional_matconciliacion_activlaboral_y_vidafamiliar/polit_flexibilidadlaboral/5_Ley_27591.pdf
- Ley n.º 28731. Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna. Diario Oficial *El Peruano* (13 de mayo de 2006). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F4B44C4B0060F3C405257E28006ED20A/\\$FILE/3_LEY_27240_23_12_1999.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F4B44C4B0060F3C405257E28006ED20A/$FILE/3_LEY_27240_23_12_1999.pdf)
- Ley n.º 29409. Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial *El Peruano*.
- Ley n.º 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. Diario Oficial *El Peruano* (17 de abril de 2013).
- Ley n.º 30367. Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso. Diario Oficial *El Peruano* (25 de noviembre de 2015).
- Ley n.º 30807. Ley que modifica la Ley n.º 29409 que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial *El Peruano* (05 de julio de 2018).
- Ley n.º 31041. Ley de urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente. Diario Oficial *El Peruano* (02 de septiembre de 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1881519-1>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *R165* - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (165) NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503

Organización Internacional del Trabajo. (2000). (Convenio sobre la protección de la maternidad (183) NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de interés

El autor declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

La contribución del autor en el presente artículo es completa, de acuerdo con lo siguiente: (i) recojo o adquisición, análisis o interpretación de datos para el trabajo o la concepción o diseño del trabajo; (ii) redacción del trabajo o su revisión crítica al contenido intelectual importante; (iii) aprobación final de la versión que se publicará.

Agradecimientos

El autor agradece a la directora de la revista *Llapanchikpaq: Justicia*, Janet Ofelia Tello Gilardi, por la invitación a participar en la publicación del presente artículo, así como a los integrantes del Comité Editorial por la oportunidad. Asimismo, expresa su agradecimiento al Dr. William Fernández Espinoza por sus observaciones y revisiones para la elaboración del presente manuscrito.

Biografía del autor

Neil Erwin Ávila Huamán es doctor en Derecho y magíster en Derecho Civil y Comercial. Asimismo, cuenta con estudios de maestría en Gestión Pública y realizó una pasantía en la Universidad de Jaén (España), orientada al acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad. Se desempeña como docente en diversas universidades y en la Academia de la Magistratura del Perú, donde actualmente es docente principal. En el ámbito

institucional, como coordinador de la Comisión de Acceso a la Justicia, ha impulsado iniciativas como la «Justicia Itinerante» y la «Promoción de la Cultura Jurídica Ciudadana», con el objetivo de acercar los servicios judiciales a poblaciones vulnerables. Además, ha liderado proyectos de investigación vinculados a la incomparecencia de justiciables a audiencias y su impacto en la resolución de conflictos por violencia familiar, así como a las dificultades en el juzgamiento anticipado en procesos laborales, contribuyendo al análisis y mejora de procesos judiciales en su jurisdicción.

Estas experiencias dan cuenta de su trayectoria académica y profesional, así como su participación en iniciativas institucionales y proyectos de investigación vinculados al acceso a la justicia, y al análisis de prácticas y procedimientos judiciales.

Correspondencia

navilah@pj.gob.pe

