

# LA ARMONIZACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES CON EL TRABAJO. ESTADO DE LA CUESTIÓN EN EL ORDENAMIENTO LABORAL PERUANO

JAVIER HILDEBRANDO ESPINOZA ESCOBAR\*

## RESUMEN:

En el presente artículo, el autor realiza un recorrido histórico sobre el advenimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo y sobre el tratamiento de las responsabilidades familiares en el ordenamiento laboral peruano. Se analiza la forma en que el Estado peruano ha venido implementando, legislativamente, las medidas destinadas a la conciliación de las responsabilidades familiares con el trabajo, tomando en cuenta el proceso de constitucionalización de los derechos laborales, el reconocimiento constitucional de la familia como instituto natural y fundamental de la sociedad y el Convenio N° 156 de la OIT.

## ABSTRACT:

In this article, the author makes a historical journey on the appearance and development of Labor Law and on the treatment of family responsibilities in the Peruvian labor law. It's analyzed the way in which the Peruvian State has been legislatively setting the measures aimed at reconciling family responsibilities with work is, taking into account the process of constitutionalization of labor rights, the constitutional recognition of the family as a natural institute and fundamental of society and ILO Convention 156.

## PALABRAS CLAVE

Responsabilidades familiares, trabajo, Constitución, conciliación de la vida familiar y laboral, corresponsabilidad

## KEYWORDS

Family responsibilities, work, Constitution, reconciliation of family and work life, co-responsibility

---

\* Profesor Investigador de la Universidad San Ignacio de Loyola  
javier.espinozae@usil.pe

**SUMARIO:** I. Introducción. II. El derecho del trabajo como respuesta a la cuestión social. *1. Los primeros pasos del Derecho del Trabajo en el Perú. 2. El proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo. 3. Las constituciones peruanas del siglo XX y los derechos laborales.* III. Las responsabilidades familiares en la evolución del ordenamiento laboral peruano. *1. Responsabilidades familiares y regulación constitucional. 2. El desarrollo legislativo del conflicto entre las responsabilidades familiares y el trabajo: Estado de la cuestión.* IV. Conclusiones. V. Referencias bibliográficas.

## I. Introducción

200 años de vida republicana constituye un periodo que permite echar la mirada atrás para analizar los avances en la regulación de las diversas cuestiones relacionadas con el trabajo subordinado. Una de estas cuestiones de latente actualidad es la referida al conflicto de las responsabilidades familiares con el mundo del trabajo, conflicto que, tradicionalmente, se ha resuelto en perjuicio de la mujer. El presente artículo pretende mostrar el estado de la cuestión en el ordenamiento laboral peruano. Para ello, a partir de una breve reseña sobre el origen histórico del Derecho del Trabajo como respuesta a la cuestión social, se abordará el recorrido histórico del Derecho del Trabajo en el Perú, haciéndose un especial énfasis en el proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo. Posteriormente, se abordará el tema de las responsabilidades familiares desde una perspectiva constitucional a fin de analizar la situación actual de las medidas legislativas sobre el tema implementadas por el estado peruano.

## II. El derecho del trabajo como respuesta a la cuestión social

Como es conocido, el Derecho del Trabajo nace en un contexto histórico específico marcado por los acontecimientos producidos por la Revolución francesa y la primera revolución industrial y por la ideología imperante en aquel entonces: el liberalismo. Se convierte así en la respuesta política y jurídica al grave problema social causado por el nuevo proletariado fabril. Como afirma Hobsbawm (2009), el proletariado fabril:

no era libre; estaba bajo el estricto control y la disciplina más estricta todavía impuesta por el patrono o sus representantes, contra los que no tenían recurso legal alguno y solo unos rudimentos de protección pública. Tenían que trabajar

las horas y en las condiciones que les impusieran; aceptar los castigos y multas con que los sancionaban, a la vez que los patronos aumentaban sus beneficios. En industrias o zonas aisladas tenían que comprar en las tiendas del dueño; en otras recibían los jornales en especie (lo que permitía al patrono poco escrupuloso aumentar más sus ganancias) o vivían en las casas que el patrono les proporcionaba. Sin duda, el chico de pueblo podía encontrar semejante vida no más dependiente ni menos miserable que la que vivía con sus padres (p. 213)

La miseria en la que la casi totalidad de los trabajadores vivía generó la aparición del movimiento obrero organizado que, a diferencia de otros movimientos contra la injusticia que emergieron a lo largo de la historia, trajo de nuevo la “conciencia de clase”. Así, con sus diferentes acciones cooperativas y colectivistas (conformación de sindicatos, sociedades mutuas y cooperativas, agitación social, etc.), puso en jaque la convivencia pacífica (Hobsbawm, 2009)<sup>1</sup>.

La razón por la cual los sectores dirigentes -políticos y empresarios- se interesaron en conceder ciertos derechos de carácter laboral, no solo fue la de protegerse frente al inminente conflicto social<sup>2</sup>, sino también el interés de moralizar a la clase obrera asumiendo que “si se les aseguraba un salario más justo que les permitiera vivir en mejores condiciones habitacionales se lograría una mejor armonía familiar, evitando que se extendieran males como el alcoholismo, la prostitución, la vagancia o la delincuencia” (Brito, 2005 como se citó en Caamaño, 2010, p. 185)

En suma, tal como afirma Biurrún (2012), las primeras regulaciones laborales tuvieron como principal finalidad la defensa del Estado liberal:

el capitalismo se siente amenazado por la reacción del movimiento obrero ante las condiciones de miseria extrema y explotación y decide ceder a tiempo en lo menos –en las condiciones de vida y de trabajo del proletariado– para poder conservar lo más –el propio sistema de producción mediante el trabajo asalariado por cuenta ajena- (p. 138).

- 1 Esta preocupación por el desborde social y la violencia se ve reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) en el que se afirma que “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social” o que “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”.
- 2 En el mismo sentido, Boza (2014) quien afirma que “Esta intervención estatal permitió la canalización del conflicto que podía poner en peligro el orden social establecido y, al mismo tiempo, controlar el fortalecimiento del movimiento obrero en pleno auge.” (p. 18)

## 1. Los primeros pasos del Derecho del Trabajo en el Perú

Aunque no de la misma forma, ni con la misma intensidad que en Europa y América del Norte, iniciada la segunda década del siglo XX se empiezan a dictar en el Perú las primeras normas laborales, en un contexto en el que “la organización económica de la producción cambia hacia un modelo capitalista dependiente, donde formas precapitalistas de la sociedad convivían en función a las formas más modernas” (Motta, 2018, p. 214).<sup>3</sup>

La ausencia del Estado para abordar los problemas que se presentaban como consecuencia del trabajo subordinado generó, en un primer momento, la existencia de organizaciones de ayuda o mutualismo creadas por los propios trabajadores (Ulloa, 2018). Posteriormente, por influencia del socialismo y del anarquismo, estas van adquiriendo un fin defensivo y representativo convirtiéndose en organizaciones sindicales combativas que reivindicaban ciertos derechos y mecanismos de protección en relación con la salud y seguridad en el trabajo, el pago justo del salario y la jornada de trabajo.

De esta forma, la clase dirigente (políticos y empresarios) se vio obligada a dictar, entre otras normas: la ley N° 1378 (el 24.01.1911), sobre accidentes de trabajo; la ley N° 2851 (del 23.11.1918) sobre el trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena; la ley N° 3019 (27.12.1918) sobre campamentos para proveer de habitaciones a los obreros y sus familias y sostener una escuela primaria gratuita y obligatoria para los hijos de los operarios y obreros analfabetos o el decreto supremo de 15 de enero de 1919 sobre jornada máxima de trabajo. Si bien, la vía como aparecen las primeras normas laborales es la legislativa, no cabe duda que en el Perú “la historia de la acción sindical y de los conflictos laborales colectivos, acompañan y marcan la pauta del surgimiento del Derecho del Trabajo” (Motta, 2018, p. 216), aunque -con el paso del tiempo- la

3 Explica Motta (2018) que por formas pre capitalistas entiende “tanto a las relacionadas con el trabajo forzoso impuesto desde la colonia como a las variables colectivas de producción de la tierra de raíces originarias”. (p. 213). Sobre esta cuestión, Boza (2014) afirma que el desarrollo de la actividad económica del Perú ha sido, fundamentalmente, la de una economía de enclave. Esto trajo como consecuencia que el sistema de producción capitalista solo se implementase en algunas actividades económicas. Esto se evidencia en la actualidad pues en la economía peruana subsisten unidades de producción demasiado pequeñas (normalmente de carácter familiar) y unidades de producción que operan en la informalidad.

acción sindical no logrará conseguir un lugar protagónico en la regulación de las condiciones de trabajo.

Como quiera que fuere, las primeras normas laborales no miraban a los obreros si no como un grupo al que se debía “contentar” y “contener”. Prueba de ello es que, al mismo tiempo, se dictó el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913<sup>4</sup> que reguló la huelga desde una visión restrictiva y controladora. Así, se estableció “que la decisión de los trabajadores de ir a la huelga debía renovarse cada cuatro días, y la obligación de depositar en la policía una nómina de los huelguistas con sus respectivos domicilios” (Lovatón, 1990, p. 49)<sup>5</sup>.

Aún faltaría mucho tiempo para que el Derecho del Trabajo considerase al trabajador como un sujeto de derecho, como un ciudadano con dignidad y derechos fundamentales plenamente exigibles en el ámbito de la empresa y de las relaciones privadas entre empleador y trabajador. Esto solo ocurrirá en el momento en que los derechos laborales empiecen a incorporarse en la Constitución.

## 2. El proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo

Como se ha explicado ya, en la génesis del Derecho del Trabajo han confluído factores histórico sociales referidos al reconocimiento de la libertad de trabajo como sustento del nuevo orden económico y social (el sistema de producción capitalista); y, al reconocimiento de la libertad sindical como resultado del conflicto entre la clase proletaria y la burguesía que hizo que esta cediera ante las reivindicaciones de aquella, con el afán de mantener el orden económico y social existente (Motta, 2018).

---

4 Motta (2018) se refiere a la peculiaridad de este Decreto supremo ‘pues al pretender controlar el derecho a la huelga a través de una serie de requisitos restrictivos, terminó a la postre no solo reconociendo el derecho a la huelga, si no reconociendo implícitamente el derecho a la libertad sindical’. Según precisa el autor, “el mencionado decreto regula por primera vez no solo la huelga, si no el derecho a la representación obrera y el arbitraje obligatorio como medio de solución de conflictos laborales, es decir una suerte de derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, respectivamente. (Motta, 2018, p. 218).

5 Como afirma Lovatón (1990), esta forma restrictiva y controladora de regular la huelga también se evidenció en el Decreto Supremo del 12 de mayo de 1920, pues “bajo el pretexto de asegurar el carácter pacífico de las huelgas, estableció una lista de delitos en que podían incurrir los huelguistas”. De esta forma, se marca el camino para la continua negación o limitación del ejercicio de este derecho constitucional.

Lo cierto es que, en ese momento, había una absoluta desvinculación entre la nueva realidad del trabajo obrero subordinado y las garantías constitucionales o derechos subjetivos públicos reconocidos en las constituciones liberales. Como afirma, Ugarte (2008) las garantías constitucionales reguladas en las constituciones tenían como centro de protección al burgués liberal y estaban referidas a “las prerrogativas que en estado liberal se acuerdan para proteger al comerciante de la invasión estatal” (p. 250). Pronto se evidenció que la libertad, valor supremo del liberalismo y la igualdad de derechos que proclamaban las Constituciones se contradecía con las desigualdades reales a las que estaba sometida la clase obrera y la gran mayoría de población peruana.

Es en el siglo XX, y con mayor énfasis luego de la segunda guerra mundial, que se produce un giro en el tratamiento, reconocimiento y garantía de los derechos de los trabajadores. El recrudecimiento de la cuestión social y de las luchas obreras<sup>6</sup> generó que se opte por “canalizar ese hecho social, vale decir recibirlo dentro de las constituciones y de garantizarlo dentro de sus preceptos” (Gonzales, 1974 como se citó en Chipoco, 1981, p. VII). De esta forma, se produce la constitucionalización del Derecho del Trabajo que llevó a “la más alta consagración de los derechos laborales” (Landa, 2014, p. 222) y a su exigibilidad no solo frente al Estado sino también ante los particulares. A partir de este proceso, el ámbito de la empresa dejó de ser una “zona franca y segregada de la sociedad civil” (Rodríguez Piñero como se cita en Sanguinetti, 2003, p. 221) para pasar a convertirse en uno en el que también son exigibles los derechos fundamentales.

La constitucionalización del Derecho del Trabajo puede ser entendida como el proceso mediante el cual los principios, valores y derechos que la Constitución recoge se impregnan en el ordenamiento laboral, de tal forma que las normas que conforman este deberán ser interpretadas y aplicadas de conformidad con aquella; asimismo, implica la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales. En nuestro país, este proceso se consolidó desde finales del siglo XX, especialmente, con la labor del Tribunal Constitucional peruano.

6 Por eso Sulmont (2009) como se cita en Motta (2018) manifiesta que “la “cuestión obrera” sería el eje de la “cuestión social” y la cuestión obrera no solo expresaría deplorables condiciones laborales, sino “un temor ante la irrupción de los obreros en el escenario social” y “una inquietud respecto a la pérdida de cohesión de la sociedad moderna” (p. 73)

### 3. Las constituciones peruanas del siglo XX y los derechos laborales

El Perú ha contado durante el siglo XX con 4 Constituciones. La de 1920 se dictó bajo un contexto de influencia internacional de las ideas socialistas y casi a la par con la Constitución de Querétaro (1917)<sup>7</sup> y la de Weimar (1919). La constitución de Querétaro tuvo una gran influencia en América Latina y sus disposiciones sociales “fueron más atractivas para quienes tenían que paliar la inquietud de las sociedades rurales”, a diferencia de la de Weimar cuyas tesis sociales “tuvieron eco en las sociedades industriales porque permitían hacer frente a las presiones obreras que se inspiraban en la revolución soviética de 1917”. (Hernández 2017, p. 442)

La Constitución de 1920 fue “un instrumento con un contenido novedoso en materia laboral” (Vidal, 2009, p. 168) si se la compara con las constituciones precedentes. No obstante; a diferencia de la Constitución de Querétaro, apenas recogió algunas disposiciones con contenido social (garantías sociales)<sup>8</sup>. Este hecho no fue casual. Como afirma Chipoco (1981), la inclusión de derechos laborales en la Constitución de 1920 coincidió con el fin de la república aristocrática y con el deseo interesado de Leguía de lograr una mayor hegemonía incorporando a sectores más amplios de la sociedad hasta ese momento excluidos, y de esta forma consolidar el régimen de la Patria Nueva.

Además de la prohibición de la esclavitud y la de ser obligado a prestar trabajo personal sin libre consentimiento y sin la debida retribución, (artículo 22°)

---

7 La Constitución de Querétaro se convierte en “la primera Constitución con derechos para las clases sociales” (Carbonell, 2017, p. 198). Reconoce un amplio abanico de derechos de carácter individual (jornada máxima de trabajo, derecho al descanso, descanso post parto, derecho de lactancia para la mujer trabajadora, salario mínimo, inembargabilidad del salario mínimo, el principio de igual salario por igual trabajo, protección frente al despido sin causa justa, participación en las utilidades); colectivo (derecho a la libertad de coaligarse de obreros y empresarios, derecho a las huelgas y paros, solución de conflictos entre capital y trabajo a través de una Junta de Conciliación y arbitraje) y de seguridad social (responsabilidad por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, cumplimiento de las normas sobre higiene y salubridad y de prevención de accidentes, etc.).

8 De allí que Vidal (2009) afirme que “pese a las novedades no sólo en materia laboral sino también en otros campos sociales, la Constitución de 1920 estuvo lejos de simbolizar el alejamiento de la tendencia liberal que hasta esa fecha tenían los textos constitucionales peruanos”. (p. 169)

recogidas en el título de las garantías individuales, dentro del título IV de las Garantías sociales se estableció la libertad de trabajo, oficio, industria o profesión (artículo 46°); la obligación del Estado de legislar sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías en él de la vida, de la salud y de la higiene, las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país; asimismo, la obligatoriedad de la indemnización de los accidentes del trabajo en las industrias, de acuerdo a lo que determinen las leyes (artículo 47°). Finalmente, la obligatoriedad del sometimiento de los conflictos entre el capital y el trabajo a arbitraje obligatorio (artículo 48°), dejándose a la ley la regulación de la forma como deban organizarse los Tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos.

La Constitución de 1933 incorporó una mayor lista de derechos en el título denominado garantías constitucionales (capítulo sobre las garantías nacionales y sociales). No solo garantizó la libertad de trabajo (artículo 42°), sino que también estableció el deber estatal de legislar el contrato colectivo de trabajo (artículo 43°). Asimismo, prohibió toda estipulación en el contrato de trabajo, que restrinja el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales (artículo 44°); estableció el deber del Estado de favorecer un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, de legislar sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general (artículo 45°). También, impuso la obligación de legislar sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial, y sobre las garantías en él de la vida, la salud y la higiene y precisó que la ley debía fijar las condiciones máximas de trabajo, la indemnización por tiempo de servicios prestados y por accidentes, así como los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país (artículo 45°). Adicionalmente, impuso la obligación legal de establecer un régimen de previsión de las consecuencias económicas de la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte; y de fomento de las instituciones de solidaridad social, los establecimientos de ahorros y de seguros, y las cooperativas (artículo 48°).

Aún con esta mayor regulación de los asuntos laborales, a decir de Bernal (1978), el liberalismo permanece en la Constitución de 1933 “por más que se alteren algunas



de sus expresiones o que se insinúe una apertura hacia fórmulas constitucionales cuyo origen estriba en reivindicaciones populares que por la fuerza de los hechos debieron ser recogidas por el estado burgués”<sup>9</sup> (p. 7). El reconocimiento de los derechos sociales antes mencionados no contradicen el modelo liberal, pues muchas de estas medidas “representaban ya derechos irreversibles ganados en largos procesos de lucha a escala mundial por el trabajador y que inclusive en los países de definida estructura capitalista se habían reconocido”; más aún si, “los derechos del trabajador y de la comunidad quedan librados a la tutela y protección del Estado, de donde se deducirá el rol arbitral y paternalista del Estado”. (Bernales, 1978, p. 14)<sup>10</sup>

Emitida en un contexto de transición democrática, la Constitución de 1979 es la primera en la que se reconoce el modelo de Estado social y democrático de derecho al establecer que: “El Perú es una República democrática y social, independiente y soberana, basada en el trabajo” (artículo 79°). Esta declaración no era intrascendente, pues con ella:

se enriquece la idea de la persona y la noción misma del Estado cuando, junto a la libertad, se afirma el trabajo como valor social fundamental, porque ello implica reconocer que el hombre se realiza a través de ambos valores y, que es función o deber del Estado tutelados conjuntamente, creando el ordenamiento social y económico que permita su plena manifestación. (Blancas, 1984, p. 14)

De allí que se entienda que esta Constitución en su Título I “Derechos y deberes fundamentales de la persona”, capítulo V denominado “Del Trabajo” estableciera un listado profuso de derechos y principios relacionados con el trabajo y lo reconozca como fuente principal de riqueza. Además, no solo reconoció el derecho al trabajo y el deber del Estado de promover las condiciones

---

9 Recordemos que en esta época el crack de la bolsa de Nueva York de 1929 trajo serias consecuencias a países como el Perú, directamente dependientes del capital norteamericano. Se produjeron pérdidas de empleo, reducción de salarios, y movimientos de masas. (Chipoco, 1981)

10 Es de la misma opinión, Chipoco (1981) para quien la Constitución de 1933 representa un “intento de reconstruir la hegemonía perdida, tratando de que los desposeídos se sientan representados por el sistema político, toma la forma de llamar a aprobar una nueva Carta Fundamental. Este intento de controlar justificadas rebeldías es lo que permite explicar el que se incorporen normas no demandadas por los trabajadores, como la participación de utilidades, el Consejo Económico, etc. y normas que institucionalizan el contrato colectivo de trabajo aprobadas tanto con el propósito de provocar sentimientos de representación, como el de calmar amplios reclamos” (p. XI).

económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el sub empleo sino que, además, prohibió en la relación laboral cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos. De la misma forma, reconoció el principio protector y el de igualdad de trato (artículo 42°), el de irrenunciabilidad de derechos laborales y el principio de interpretación más favorable a favor del trabajador (artículo 57°).

También contempló el derecho a una remuneración justa, el principio de igual remuneración por igual trabajo y las remuneraciones mínimas vitales que se debían reajustar periódicamente de manera tripartita; asimismo, dispuso que, por ley se organizase el sistema de asignaciones familiares en favor de los trabajadores con familia numerosa. (artículo 43°).

En relación con la jornada máxima de trabajo continuó con la tradición forjada legislativamente desde inicios del siglo XX, estableciendo una de 8 horas diarias y 48 semanales e incluso el pago de las horas extras. Impuso que sea la ley la que establezca las normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas, las condiciones de trabajo de menores y mujeres. Reconoció también, el derecho al descanso semanal y anual remunerados, la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo (artículo 44°). Volvió a reconocer el derecho a la participación en la gestión y en las utilidades de la empresa e, incluso, en la propiedad, en aquellas empresas cuya naturaleza no lo impida (artículo 56°). Precisó, además, que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro de los derechos laborales prescribiría a los quince años (artículo 49°).

Por primera vez se reconoce a nivel constitucional la obligación de determinar a través de la ley, las medidas de protección a la madre trabajadora (artículo 45°). De la misma forma, la obligación del Estado de dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores (artículo 47°).

También reguló la estabilidad en el trabajo y la proscripción del despido, salvo causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada (artículo 48°)

En el plano de los derechos colectivos, la Constitución reconoció el derecho a la sindicalización con una serie de garantías, a la negociación colectiva y la huelga (artículos 51°, 52°, 53° y 54°), otorgando fuerza de ley entre las partes a los convenios colectivos de trabajo.

A pesar del aparente avance en lo social reflejado en los principios y normas programáticas que la Constitución de 1979 contenía<sup>11</sup>, su concepción económica contradecía todos aquellos principios sociales al orientarse “hacia una economía de fundamento capitalista”, al punto que Blancas (1981) auguró para ella “una vida azarosa e incierta” (p. 19). A ello se sumaba el hecho de que “las normas infra constitucionales no cumplieron sino deficientemente la tarea de desarrollar tales derechos enunciados” (Boza, 2014, p. 26) volviéndola, en la práctica, ineficaz.

La Constitución de 1993, al igual que la de 1979, reconoció que “la República del Perú es democrática, social, independiente y soberana”, dejando de lado la expresión “basada en el trabajo” que sí contemplaba la de 1979. Esta declaración implica, el deber del Estado de corregir las desigualdades e injusticias de hecho que impidan a los ciudadanos alcanzar su desarrollo personal y el respeto de todos y cada uno de sus derechos fundamentales.

Bajo este contexto, aunque contrariamente a su predecesora, tuvo una regulación parca sobre la materia laboral cuyas disposiciones ubicó en el Título I “De la persona y la sociedad”, capítulo II “De los derechos sociales y económicos”. Así, reconoce el derecho al trabajo considerándolo base del bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22°); reconoce también sujetos con protección cualificada como la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan y mantiene la disposición (recogida en la de 1979) que fundamenta la protección de los derechos fundamentales del trabajador y su dignidad en el ámbito de las relaciones laborales (artículo 23°).

Consagra también el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, la prioridad en el pago de la remuneración y los beneficios sociales del trabajador sobre cualquier otra obligación del empleador, así como las remuneraciones

---

11 Pasco (1993), refiriéndose a las disposiciones en materia laboral consideró que “adolecía de grandilocuencia y lirismo. Eran más lo postulados teóricos, las declaraciones principistas, las metas ideales, que los derechos concretos y exigibles que de ella podían desprenderse”. (p. 35)

mínimas que se regularán por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (artículo 24°). Sobre la jornada de trabajo mantiene la conquista histórica de la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias o 48 semanales, reconoce jornadas acumulativas y atípicas; asimismo, el derecho al descanso semanal y anual remunerados (artículo 25°).

Además de reconocer el principio protector en el artículo 23° otorga reconocimiento constitucional a los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley y el de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (artículo 26°). En una de las disposiciones más controversiales, la norma constitucional dispuso que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27°).

Consagra -de manera escueta- los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga<sup>12</sup>. Asimismo, le otorga fuerza vinculante al Convenio colectivo (artículo 28°). Finalmente, reconoce el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades y promueve otras formas de participación (artículo 29°).

226

Como puede apreciarse, la Constitución vigente reduce el número de derechos, principios o reglas de carácter laboral que su predecesora sí recogía. No obstante, como afirma Sanguinetti (2006), a pesar de todo, mantiene las bases esenciales que permiten construir el Derecho del Trabajo<sup>13</sup>, pues sigue apostando:

por el diseño de un modelo democrático, equilibrado y dinámico de relaciones laborales, asentado sobre la necesidad de una intervención tutelar del Estado en la regulación de aspectos clave de las relaciones individuales de trabajo y la garantía de la libre actuación de las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores en defensa de sus respectivos intereses (s.p.)

12 Según el artículo 28, cautela su ejercicio democrático. Garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva, promueve formas de solución pacífica de los conflictos y regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social

13 Es de la misma opinión Pasco (1993) para quien, en lo social, la Constitución de 1993 “ha buscado resguardar las esencias intangibles del Derecho Laboral: su carácter eminentemente protector, el respeto a la dignidad del trabajador, la garantía de sus derechos fundamentales, el reconocimiento de los derechos colectivos y la promoción a su ejercicio democrático” (p. 35).

Sin duda alguna, la labor del Tribunal Constitucional, vía interpretación, ha sido fundamental para la defensa de esas bases esenciales del Derecho del Trabajo, en un proceso que Sanguineti (2006) denomina de “recomposición desde bases constitucionales del régimen jurídico de las relaciones de trabajo” (s.p.)<sup>14</sup>. Aunado a ello, el hecho de que los tratados internacionales suscritos y en vigor formen parte del derecho interno (artículo 55°) la obligación constitucional de interpretar las normas relativas a los derechos y libertades que la Constitución reconoce de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas ratificadas por el Perú (Cuarta Disposición Final y transitoria) aseguran la vigencia de los derechos laborales, en la medida que, los de mayor trascendencia, tienen respaldo en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Perú.

### III. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LA EVOLUCIÓN DEL ORDENAMIENTO LABORAL PERUANO

Como se afirmó previamente, en sus inicios, el Derecho del Trabajo no basó su existencia en la protección de un sujeto considerado digno y titular de derechos fundamentales que debían ser respetados por el empleador en el ámbito de la empresa. Antes bien, el miedo al desorden social que pudieran causar las acciones de la clase obrera y el control del factor trabajo fueron las razones de fondo para que la clase dirigente (políticos y empresarios) aceptara cambiar las condiciones laborales de los trabajadores, a través de las primeras normas laborales (Caamaño, 2010).

Esta intencionalidad tampoco podía efectuarse al margen del sistema de organización social imperante, según el cual los varones cumplían la función productiva y las mujeres la reproductiva. Esto explica por qué el desarrollo inicial de la legislación laboral estuvo unido a la protección de la familia tradicional y al mantenimiento de esa forma de organización social imperante, pues se buscó recluir a las mujeres en el espacio doméstico y excluirlas del ámbito laboral (Caamaño, 2010)<sup>15</sup>.

14 En el mismo sentido Boza (2014) quien destaca la labor del Tribunal Constitucional que restablece “por la vía interpretativa los niveles de tutela en varios derechos laborales que habían sido recortados por la legislación” (p. 25).

15 Un documento no jurídico de la época (la encíclica *Rerum Novarum*) sirve como muestra

En el Perú, con el advenimiento del capitalismo industrial, la mujer también vio perjudicada su situación. No solo compartió con el varón las situaciones de explotación y abuso, sino que, además, estuvo relegada a las “labores propias de su sexo” y sujeta a lo que disponga el varón en la fábrica. La mujer trabajadora de la clase pobre, dada su necesidad, solo podía desempeñarse en múltiples labores como artesana o trabajadora manual. La mujer burguesa, pudo incorporarse al mercado de trabajo como consecuencia de la Guerra con Chile, pero solo en ocupaciones consideradas como femeninas (docentes, secretarias, enfermeras) (Barba, M., Martos, M. y Fonseca, R. (1997). En cualquier caso, a la mujer trabajadora la acompañó, desde siempre, la doble jornada que terminó afectándola grandemente por la suma de cargas vinculadas a las labores productivas y las reproductivas que se consideraban de su absoluta responsabilidad.

Las primeras normas protectoras de la mujer trabajadora emitidas en el Perú fueron expresión del filantrópico deber de “salvar el porvenir demográfico de la República”, pues la mujer “es el cimiento de la nacionalidad, del hogar; eje de la sociedad y del Estado” (Benvenuto, 1921 como se citó en Congreso de la República del Perú, s.f., p. 9). Es decir, la protección a la mujer “no se otorgó en clave de igualdad sino porque se las consideraba débiles y necesitadas de protección” (Espinoza, 2014, p. 189). Dirigiendo las normas a la protección de la débil mujer, se protegía a la familia tradicional, manteniendo el *status quo* que había ayudado a la “modernización de la sociedad”.

Desde el lado del varón, los nuevos modelos de relaciones laborales también construyeron una identidad concreta. Las nuevas normas dictadas a favor de los obreros buscaban controlar su carácter rebelde y contestatario, disciplinándolo para aumentar la productividad y mantener el control social. Esto explica que surgiera:

una preocupación por entregar las condiciones mínimas para la instalación de las familias obreras, asignándole el papel de jefe de familia al peón quien se vio convertido así, más por las circunstancias (legislación social, legislación civil, ciertas políticas empresariales y la acción de la Iglesia Católica) que por su vo-

---

de lo que aquí se dice: “Finalmente, lo que puede hacer y soportar un hombre adulto y robusto no se le puede exigir a una mujer o a un niño. (...) Igualmente, hay oficios menos aptos para la mujer, nacida para las labores domésticas; labores estas que no sólo protegen sobremedida el decoro femenino, sino que responden por naturaleza a la educación de los hijos y a la prosperidad de la familia” (León XIII, 1891, & 31)

luntad real, en obrero y jefe de familia. Por lo tanto, se intentaba convencer a los trabajadores que el camino al bienestar personal y familiar pasaba por aceptar las normas que lo conducían por el camino del padre proveedor. (Caamaño, 2010, p. 190)

Este esquema de organización social y de división del trabajo se ha mantenido a lo largo del tiempo. No obstante, de alguna forma, el hecho de que la protección de la familia también se constitucionalizara abrió la posibilidad de iniciar la discusión referida a la conciliación de la vida familiar y laboral, en un contexto en el que se produjo la incorporación masiva de la mujer en el mundo del trabajo, sobre todo, a partir de la segunda mitad del siglo XX. El problema de este fenómeno social fue que “no vino acompañada de un cambio en el esquema tradicional del reparto de las tareas entre varón y mujer”, ni tampoco del interés del Estado, de los empresarios, de los sindicatos, por atender una cuestión que se consideraba “de estricta importancia privada y cuya solución debía correr a cargo de los propios trabajadores” (Espinoza, 2014, p. 182).

## 1. Responsabilidades familiares y regulación constitucional

Con excepción de la Constitución de 1920 que nada estableció sobre el particular, tanto las Constituciones de 1933, 1978 y 1993 han considerado, en menor o mayor medida, el tema de la familia, la maternidad y la paternidad.

La Constitución de 1933 en el mismo capítulo donde se recogían los derechos laborales reconoció que el matrimonio, la familia y la maternidad estaban bajo la protección de la ley (artículo 51°), dentro de una norma constitucional que, por cierto, aún no reconocía expresamente la igualdad de varón y mujer ante la ley, ni el derecho a la no discriminación.

En el caso de la Constitución de 1979, desde el preámbulo se reconoció que “la familia es célula básica de la sociedad y raíz de su grandeza”; asimismo, dedicó un capítulo a su regulación estableciendo, entre otras disposiciones, la obligación del Estado de proteger al matrimonio y la familia como sociedad natural e institución fundamental de la Nación (artículo 5°). También determinó que el Estado amparaba la paternidad responsable; reconoció el deber y derecho de los padres de alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos, así como el deber de los hijos de respetar y asistir a sus padres y la igualdad en derechos de todos los hijos (artículo 6°). Se reconoció a la madre como un sujeto de especial pro-

tección del Estado y a tener asistencia en caso de desamparo (artículo 7°). Igual protección debían recibir el niño, el adolescente y el anciano son protegidos por el Estado ante el abandono económico, corporal o moral (artículo 8°). En el ámbito del trabajo, y como ya se mencionó, se establece que la ley determinará las medidas de protección a la madre trabajadora. Es preciso mencionar que, por primera vez, a nivel constitucional, se establece expresamente, el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma y que el varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades, sin que la mujer tenga menores derechos que el varón (artículo 2°, numeral 2).

La Constitución de 1993 regula a la familia en el capítulo correspondiente a los derechos sociales y económicos. Entre otras disposiciones, precisa que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad (artículo 4°). Asimismo, reconoce que la política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables. De la misma forma, reconoce el deber y derecho de los padres de alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos y el deber de los hijos de respetar y asistir a sus padres. Reitera la igualdad de todos los hijos en derechos y deberes (artículo 6°). Desde el punto de vista laboral, como ya se mencionó establece la obligación estatal de brindar una protección especial a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (artículo 23°). Además está decir, que la norma constitucional reitera el reconocimiento del derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Es evidente la trascendencia de la familia para la norma constitucional<sup>16</sup> por las funciones que esta cumple con cada uno de los miembros que la componen

16 Esta trascendencia también ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional, así, entre otras, en la STC del expediente N° 09332-2006-PA/TC del 30 de noviembre 2007 en cuyo fundamento jurídico 4 se establece: “El artículo 4° de la Constitución reconoce a la familia como un instituto natural y fundamental de la sociedad. Es por ello que obliga al Estado y a la comunidad a prestarle protección. Por su parte, el artículo 16° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que los hombres y las mujeres



y también por las funciones que desempeña en la sociedad en la que se inserta. Como afirma Plácido (2013) la interpretación del precepto constitucional “no es concebible sin relación alguna con el cumplimiento de fines familiares, con el hecho básico de la generación y consiguiente cuidado de nuevas vidas humanas; por el contrario, en este hecho se encuentra su elemento más determinante y fundamental” (pp. 85-86). Si esto es así, el cumplimiento de los fines de la familia o de los deberes de sus miembros no puede significar un obstáculo para el pleno desarrollo y el efectivo ejercicio de sus derechos, entre ellos, el derecho al trabajo. En todo caso, corresponderá al Estado remover esos obstáculos que impidan a los miembros de la familia cumplir con sus deberes familiares e implementar todas las medidas necesarias para facilitar el efectivo ejercicio de los derechos de todos sus miembros. Debe recordarse, además, que la propia Constitución promueve la paternidad y la maternidad responsables e impone el deber de los padres de alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. (artículo 5°)

Por eso, aun cuando la Constitución no regule el tema del conflicto entre responsabilidades familiares y trabajo, este tiene una clara raigambre constitucional y tiene que ser resuelto, atendiendo a los principios, valores y derechos que la Constitución reconoce.

En un primer momento, a nivel legislativo, se pretendió resolver esta cuestión, estableciendo medidas de protección vinculadas con la función natural propia de la mujer: la maternidad. De esta forma, se dictaron normas protectoras de la situación biológica del embarazo, el puerperio y la salud y atención del recién nacido, tales como, el otorgamiento de la licencia por maternidad, permiso por lactancia, la obligación de las entidades privadas y públicas de implementar lactarios, la protección frente a trabajos que pongan en riesgo su salud o la del feto, la protección privilegiada frente al despido, entre otras. En la práctica, se consiguió un efecto pernicioso. Por un lado, se reafirmó el reparto tradicional de tareas en perjuicio de la mujer haciéndola principal y -en la gran mayoría de casos- única responsable de la protección y cuidado de la familia y las labores del hogar. Por otro, se generó la idea de que la contratación laboral de la mujer era costosa.

---

a partir de la edad núbil tienen derecho - sin restricción motivada en la raza, nacionalidad o religión- a casarse y a fundar una familia, agregando que esta es un elemento natural y fundamental de la sociedad, por lo que “tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.

Fue necesario repensar las medidas de protección para pasar a la idea del fomento de las responsabilidades compartidas o corresponsabilidad. En este intento, ha jugado un rol fundamental el Convenio N° 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)<sup>17</sup> que, por tener rango constitucional, convierte al asunto de las responsabilidades familiares en uno que debe abordarse desde 2 pilares constitucionales: el principio de igualdad y no discriminación<sup>18</sup> y el reconocimiento y protección de la familia como instituto natural y fundamental de la sociedad<sup>19</sup>, la promoción de la paternidad y maternidad responsables y el deber impuesto a los padres de alimentar, educar y dar seguridad a los hijos, así como el de estos de respetar y asistir a sus padres<sup>20</sup>.

Son estos los dos ejes que debe tomar en cuenta el estado peruano al momento de implementar políticas públicas que contribuyan a la conciliación de la vida familiar y laboral, bajo un enfoque de corresponsabilidad. Por un lado, porque con ellas se busca evitar que las responsabilidades familiares limiten las posibilidades de trabajadores y trabajadoras de “prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” (artículo 1, numeral 1, Convenio 156) y crear “la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras” en el ejercicio de su derecho al trabajo sin que sufran discriminación por razón de las responsabilidades familiares. Por otro, porque las responsabilidades familiares “son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales” (preámbulo del Convenio 156 OIT), las cuales no solo

17 Ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986 y por tanto de obligatorio cumplimiento, según lo establecido en el artículo 55° de la Constitución.

18 Constitución de 1993, artículo 2: “Toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Constitución de 1993, artículo 26°: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”

19 Constitución de 1993, artículo 4°: “La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad”.

20 Constitución de 1993, artículo 6°: “La política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables (...) Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. Los hijos tienen el deber de respetar y asistir a sus padres.

deben incluir a los hijos a cargo de los trabajadores y trabajadoras (artículo 1°, numeral 1 Convenio 165) sino también a cualquier otro miembro de la familia directa que de manera evidente necesite cuidado y sostén (artículo 1°, numeral 2 Convenio 165).

## **2. El desarrollo legislativo del conflicto entre las responsabilidades familiares y el trabajo: Estado de la cuestión**

En el Perú, las normas legales específicas que buscan la responsabilidad compartida entre los sexos se dictaron recién en el siglo XXI. Así, tenemos entre otras, las que regulan la licencia remunerada por adopción<sup>21</sup> de 30 días naturales otorgada a favor de cualquier trabajador peticionario de adopción; la licencia remunerada por paternidad<sup>22</sup> de 10 días consecutivos (extendida a 20 en caso de nacimientos prematuros y partos múltiples o 30 por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa o por complicaciones graves en la salud de la madre); la licencia remunerada para atender a un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su tutela o curatela enfermo diagnosticado en estado grave o terminal o sufran accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo<sup>23</sup> por el plazo de 7 días con la posibilidad de ampliarlos por un plazo adicional de 30 días, a cuenta de las vacaciones y, de ser necesario, con la posibilidad de compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias, previo acuerdo de partes.

21 Regulada en la Ley 27409 (25.01.2001), Ley que otorga licencia laboral por adopción.

22 Regulada por la Ley 29409 (20.09.2009), Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, modificada por la ley 30807 (5.07.2018). La modificación también establece que “2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

23 Regulada mediante la Ley 30012 (26.04.2013) que concede el derecho de licencia a los trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, modificada por Ley 31041.

Se regula también, la licencia remunerada no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador cuyo hijo, niño o adolescente menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer<sup>24</sup>; las facilidades laborales extraordinarias de común acuerdo con el empleador para atender las necesidades del paciente con Alzheimer y otras demencias a favor de los familiares directos y cuidadores y a solicitar del empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año<sup>25</sup>; la licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos menores con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a su tutela, mayores de edad con discapacidad en condiciones de dependencia o sujetos a su curatela<sup>26</sup> hasta por 56 horas alternas o consecutivas anualmente, a cuenta del periodo vacacional o compensables con horas extraordinarias.

Es innegable el avance legislativo en el reconocimiento de derechos que facilitan la conciliación de las responsabilidades familiares y el trabajo desde un enfoque de corresponsabilidad. En ello abona el hecho de que sean derechos de titularidad indistinta para la madre o el padre trabajadores. Sin embargo, es necesario un mayor involucramiento del Estado, de los empleadores, de los sindicatos, de los propios trabajadores para promover que, en la práctica, estos derechos sean ejercidos por los trabajadores varones, sin ningún tipo de resquemor de su parte o de cuestionamiento del empleador. En ese sentido, debe revisarse la opción legislativa referida a trasladar el costo económico del ejercicio de esos derechos al empleador. El deber constitucional y convencional de proteger a la familia corresponde al Estado, razón por la cual, la totalidad de las remuneraciones, o cuando menos, parte de ellas tendría que ser subsidiadas por el Estado.

Por otro lado, además de los derechos de ausencia representados por los permisos y licencias antes mencionados, es necesario ir un paso más allá e incorporar derechos de presencia, esto es, derechos que permitan la distribución

---

24 Regulado mediante Ley 31041 (2.09.2020), Ley de Urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente. A la fecha, el Reglamento de esta ley no se ha publicado. En este caso se ha establecido que la licencia corre a cuenta del empleador hasta el día 21, fecha a partir de la cual corre a cargo de EsSalud hasta que se cumpla un año.

25 Regulado mediante Ley 30795 (18.06.2018) ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias.

26 Regulado mediante Ley 30119 (3.12.2013) que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

y adecuación del tiempo de trabajo (Espinoza, 2015), como el regulado en el ordenamiento jurídico español (artículo 34.8 del estatuto de los trabajadores) sobre reducción de jornada laboral para el cuidado de hijos o familiares dependientes. De esta forma, no solo se deja de lado la idea de que las responsabilidades familiares están ligadas al nacimiento de un hijo para extenderlas a toda la vida familiar y laboral de los trabajadores. Por tanto, los trabajadores podrán acomodar el tiempo de trabajo a las circunstancias familiares que requieran la atención, puntual o no, de los intereses familiares, sin que ello suponga un apartamiento del mercado de trabajo -reduciendo por tanto los efectos de la desprofesionalización y postergación que el disfrute de los permisos genera en los trabajadores- ni ningún otro perjuicio para el trabajador, salvo el relacionado con la disminución proporcional de la remuneración en la parte de la jornada que se deje de trabajar. (Espinoza, 2014, p. 208)

Esta medida va en la línea de lo recogido en el Informe de la comisión Mundial sobre el futuro del trabajo de la OIT en el que se establece que trabajadores, empleadores y los gobiernos “deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. (OIT, 2019, p. 42)

Ninguna de estas medidas tendrá el éxito esperado si es que el Estado no incide en la formación y sensibilización de los ciudadanos en el enfoque de corresponsabilidad, desde la educación básica hasta la superior para cambiar estereotipos que aún persisten en nuestra sociedad. Tampoco, si es que no diseña, financia, implementa y extiende los servicios de atención de los dependientes: guarderías, apoyos en el cuidado de los mayores, subvenciones por atención a dependientes; de tal forma que se incluya no solo a los trabajadores dependientes formales sino también a los informales y los autónomos.

Todos los avances legislativos señalados terminan por desdibujarse como consecuencia de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1408 (12/09/2018) para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias que derogó la Ley 28542, Ley de Fortalecimiento de las familias (16.06.2005). Aun cuando esta norma regule el principio de corresponsabilidad familiar (artículo 4, literal 2)<sup>27</sup> y obligue al Estado y a las entidades privadas a implementar ac-

27 Según este artículo el principio de corresponsabilidad familiar implica “La distribución

ciones para armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo<sup>28</sup>, llama la atención el desatino técnico legal del legislador al regular esta cuestión en una norma que, según se desprende de su artículo 1º, busca la prevención de la violencia en las familias<sup>29</sup>, subordinando la conciliación de la vida familiar y laboral al combate de la violencia en las familias.<sup>30</sup>

Hace falta, en todo caso, una norma específica que integre todos aquellos derechos de los trabajadores que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral bajo el enfoque de la corresponsabilidad. Prueba del accionar errático, incoherente o poco interesado del Estado es que el Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016 – 2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MIMP (12/03/2016), estableció como una de las metas emblemáticas al 2021 que se cuente con una ley de conciliación de la vida familiar y el trabajo<sup>31</sup>

---

igualitaria de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de las familias es un elemento clave para el desarrollo de las personas y de las familias en sí misma, y consideran las capacidades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual de acuerdo a su edad y madurez, propiciando el desarrollo de la autonomía de sus integrantes y la mejora en las interacciones del medio familiar. La corresponsabilidad familiar implica además que tanto el hombre como la mujer son responsables del mantenimiento económico del hogar”.

236

- 28 También se establece que el MINTRA en coordinación con el MIMP y los tres niveles de gobierno “impulsan normas, estrategias y acciones dirigidas a conciliar la vida familiar con el derecho al trabajo” (artículo 10º numeral 2) y que “los servicios de cuidado diurno, vespertino, comunitario, lactarios u otros servicios se adecúan a los criterios estratégicos que establece el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para contribuir a la conciliación de la vida familiar y el trabajo” (artículo 10, numeral 3).
- 29 Lo mismo se desprende de los considerandos de la norma que deja entrever que con la norma se busca que el estado promueva y genere condiciones adecuadas para la atención de las familias, en especial las que se encuentran en situación de vulnerabilidad, y dentro de ellas a las familias que experimentan situaciones de violencia, haciendo expresa referencia a la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 30 De acuerdo con el artículo 1º de la Ley, el objeto de la norma consiste en: “desarrollar el marco normativo para el diseño, implementación, seguimiento, evaluación e institucionalización de servicios especializados, en articulación con los tres niveles de gobierno, para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias, mediante acciones y medidas dirigidas a identificar factores de riesgo, gestionar los conflictos, erradicar la discriminación y la violencia entre sus integrantes, que afectan su convivencia pacífica, democrática y respetuosa”.
- 31 En dicho Plan se contemplan otras metas emblemáticas que, de lograrse contribuirían -sin duda- a una mayor efectividad de las políticas públicas destinadas a lograr la conciliación

(MIMP, 2016, p. 83). Hace falta también mayor interés de las organizaciones sindicales (las pocas que existen) para incorporar medidas que faciliten -vía negociación colectiva- la conciliación de responsabilidades familiares con el trabajo en clave de corresponsabilidad. También hace falta que el propio empleador diseñe políticas empresariales con enfoque de corresponsabilidad. No cabe duda que la preocupación por los trabajadores y sus necesidades traducida en políticas empresariales efectivas que armonicen las responsabilidades familiares con el trabajo redundarán en la productividad de la empresa.

#### IV. Conclusiones

- Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo ha estado ligado al destino de la familia y de sus miembros. Si bien, en un primer momento, el ordenamiento laboral ayudó a consolidar el modelo tradicional de familia y de reparto de roles; también es cierto que, por influencia de los principios, valores y derechos constitucionales, la cuestión referida a la armonización de las responsabilidades familiares con el trabajo adquiere importancia para el ámbito constitucional al punto que las políticas estatales y las normas emitidas pueden ser examinadas desde la Constitución.
- Han existido avances legislativos en los últimos años traducidos en permisos y licencias de titularidad indistinta y relacionados directamente con cuestiones que afectan a la familia o a alguno de sus miembros. Sin embargo, estos requieren ajustes para no generar un efecto pernicioso y de desincentivación de su ejercicio efectivo, para no sobrecargar al empleador económicamente; así como para fomentar el uso de los mismos por los trabajadores varones. La labor de fomento

---

de la vida familiar y laboral. Así, por ejemplo, entre otras metas, se planteó que el 80% de empresas privadas que cuentan con servicios de conciliación entre la vida familiar y el trabajo, implementan en las áreas de RR.HH acciones para promover responsabilidades familiares compartidas dirigidos a sus trabajadores y trabajadoras, que el 30% de las grandes empresas (500 trabajadores a más) implementan servicios para la conciliación de la vida familiar y laboral, la implementación de 1350 lactarios públicos y privados, 170 servicios de cuidado diurnos públicos y privados y 80% de provincias cuentan con al menos un CEDIF (centro de Desarrollo Integral de la Familia) y 898 distritos tienen cobertura de Cuna Más, que 1200 hogares con al menos una persona adulta mayor dependiente, recibe el servicio de cuidadores domiciliarios (MIMP, 2016, pp. 82-83)

y de protección de la familia y de remoción de los obstáculos que impidan la conciliación de las responsabilidades familiares con el trabajo corresponde al Estado, tal como lo regula la propia Constitución y el Convenio N° 156 de la OIT.

- Es necesario que se contemple también medidas de conciliación relacionadas con la distribución y adaptación del tiempo de trabajo. Estas hacen factible la conciliación del día a día y evidencian un mayor avance en la corresponsabilidad. No obstante, perderán eficacia si el Estado (y el sector privado) no implementa servicios de cuidado y atención de menores, adultos mayores y otros dependientes o si no se brindan las ayudas necesarias a las familias más vulnerables.
- Debe tenerse claro que la armonización de las responsabilidades familiares con el trabajo no se soluciona exclusivamente con normas. Es necesario que el Estado apruebe e implemente políticas sociales, económicas y laborales con participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, de tal forma que se creen las condiciones necesarias para que se cumpla la finalidad de las medidas de armonización.
- Es recomendable que los organismos del Estado cumplan con los planes de acción que se han aprobado y realicen todos los esfuerzos necesarios para su cumplimiento. Es lamentable que el Plan de fortalecimiento de la Familia que conduciría a mejorar la situación de la familia peruana de cara al bicentenario haya sido un saludo a la bandera. Se echan en falta políticas públicas, integrales, coherentes, sostenibles en el tiempo y adecuadas a la realidad familiar y laboral peruana. En ese sentido, se puede afirmar que el Estado no está cumpliendo de manera eficaz con el mandato constitucional que lo obliga a dotar de protección a la familia, fomentar la paternidad y maternidad responsables y procurar la igualdad de oportunidades sin discriminación.

## V. Referencias bibliográficas

- BARBA, M., MARTOS, M. y FONSECA, R. (1997) Género y trabajo femenino en el Perú. *Revista latino-americana de Enfermagem*, vol. 5 (núm. 2), 23-31. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rlae/v5n2/v5n2a04.pdf>



- BERNALES, E. (1978). La Constitución de 1933 y la organización constitucional del Estado peruano en *Revista de la Universidad Católica (núm.3)*, 3-38. Recuperado de [http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/49161/constitucion\\_1933\\_enrique\\_bernales.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/49161/constitucion_1933_enrique_bernales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- BIURRUN, G. (2012). La insoportable brevedad de los derechos sociales (p.p-135-145) en *Los derechos sociales en tiempo de crisis/ [II Jornadas del Ararteko sobre Políticas Públicas]*. – Vitoria-Gasteiz: Ararteko. [https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_2879\\_3.pdf](https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_2879_3.pdf)
- BLANCAS, C. (1982). La constitución de 1979 y el derecho del trabajo. *Derecho PUCP*, (36), 7-53. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198201.001>
- BOZA, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 13-26. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- CAAMAÑO, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (34), 179-209. Recuperado a partir de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>
- CARBONELL, M. (2017) La Constitución mexicana de 1917 y su significado para los derechos sociales, en Ferrer, E. y Flores, R. (coords.). *La Constitución y sus garantías. A 100 años de la Constitución de Querétaro de 1917. Memoria del XI Encuentro Iberoamericano y VII Congreso Mexicano de Derecho Procesal Constitucional*. 191-210 Querétaro: Instituto de Estudios constitucionales del Estado de Querétaro.
- CHIPOCO, C. (1981). *La constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú*. Tesis para optar el grado de Bachiller en Derecho. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ (s.f.). José Matías Manzanilla Barrientos. Ubicado en [http://www.congreso.gob.pe/Docs/participacion/museo/congreso/files/files/jose\\_manzanilla\\_a.pdf](http://www.congreso.gob.pe/Docs/participacion/museo/congreso/files/files/jose_manzanilla_a.pdf) p. 9
- ESPINOZA, J. (2014). La conciliación de la vida familiar y laboral en el Perú.: Hacia la búsqueda de la corresponsabilidad. Charro Baena, P. y Espinoza

Escobar, J. (dir.) *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo. Un estudio desde las dos orillas*. 181-212. Madrid: Dykinson.

ESPINOZA, J. (2015) La flexibilidad del tiempo de trabajo como instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral: la reducción de jornada para el cuidado de familiares. *Revista Laborem* (núm. 16), 59-82. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de [https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591849450.pdf](https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591849450.pdf)

HERNÁNDEZ, R. (2017) La influencia de la Constitución de Querétaro en el derecho constitucional latinoamericano, 441-456 en Ferrer, E. y Flores, R. (coords.). *La Constitución y sus garantías. A 100 años de la Constitución de Querétaro de 1917. Memoria del XI Encuentro Iberoamericano y VII Congreso Mexicano de Derecho Procesal Constitucional*. Querétaro: Instituto de Estudios constitucionales del Estado de Querétaro.

HOBBSAWM, E. (2009). *La era de la revolución. 1789-1848* 6ta. edición. Buenos Aires: Crítica.

LANDA, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

LEÓN XIII. Carta encíclica. *Rerum novarum*. 15 de mayo de 1891.

LOVATÓN, D. (1990). La huelga en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (2), 49-51. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14197>

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2016). Plan Nacional de Fortalecimiento de las Familias 2016-2021. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/files/planes/PLANFAM-2016-2021.pdf>

MOTTA, J. D. (2018). Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano. *THEMIS Revista De Derecho*, (73), 209-224. <https://doi.org/10.18800/themis.201801.013>

OIT (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra: OIT. Recuperado a partir de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf),

- PACHECO, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 6(29), 108-129. Recuperado en 25 de marzo de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472012000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008&lng=es&tlng=es).
- PASCO, M. (1993). El trabajo en la Constitución. *IUS ET VERITAS*, 4(7), 27-35. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15389>
- PLÁCIDO, A. (2013). El modelo de familia garantizado en la Constitución de 1993. *Derecho PUCP*, (71), 77-108. <https://doi.org/10.18800/derecho-pucp.201302.004>
- QUIÑONES, S. (2012). Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública. *IUS ET VERITAS*, 22(45), 324-332. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12006>
- SANGUINETI, W. (2003). Derechos Fundamentales y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español. *Foro Jurídico*, (02), 221-229. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18307>
- SANGUINETI, W. (2006). La protección de los derechos laborales en la Constitución peruana de 1993. Recuperado de <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/ponencia-congreso-peru-ddff-wsanguineti.pdf>
- UGARTE, J. (2008) Constitucionalización del Derecho del Trabajo: La tutela de derechos fundamentales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 249-273 fecha de consulta 27 de marzo de 2021. ISSN 1870-4670. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262013.pdf>
- ULLOA, D. (2018) El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú. Una descripción del origen de los principales beneficios sociales para entender su presente y vislumbrar su futuro. [https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/304/15.\\_Ulloa,\\_Daniel\\_-\\_El\\_surgimiento\\_del\\_derecho\\_laboral\\_en\\_el\\_Peru.pdf](https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/304/15._Ulloa,_Daniel_-_El_surgimiento_del_derecho_laboral_en_el_Peru.pdf)
- VIDAL, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Foro Jurídico*, (09), 167-176. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18528>