

HACIA UNA SOCIEDAD
IGUALITARIA Y JUSTA

La conciliación laboral y familiar con corresponsabilidad
como derecho y principio constitucional

ERICK GIANCARLO BEYÁ GONZÁLEZ

HACIA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA Y JUSTA

La conciliación laboral y familiar con corresponsabilidad
como derecho y principio constitucional

PALESTRA EDITORES

LIMA - 2025

348.6 B43	Beyá González, Erick Giancarlo Hacia una sociedad igualitaria y justa. La conciliación laboral y familiar con corresponsabilidad como derecho y principio constitucional / Erick Giancarlo Beyá González; 1.ª ed. – Lima: Palestra Editores; 2025. 452 pp.; 17 x 24 cm. D. L.: 2025- ISBN: 978-612-325- 1. Derecho constitucional; 2. Derecho laboral; 3. Discriminación en el trabajo; 4. Trabajo y familia; 5. Igualdad ante la ley; 6. Igualdad de género.
--------------	--

HACIA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA Y JUSTA
 La conciliación laboral y familiar con corresponsabilidad
 como derecho y principio constitucional
 Erick Giancarlo Beyá González

Primera edición, octubre 2025

© 2025: ERICK GIANCARLO BEYÁ GONZÁLEZ
 © 2025: PALESTRA EDITORES S. A. C.
 Plaza de la Bandera 125, Pueblo Libre, Lima, Perú
 Telf. (+511) 6378902 - 6378903
palestra@palestraeditores.com / www.palestraeditores.com

Impresión y encuadernación:
 TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA
 PASAJE MARÍA AUXILIADORA 156, LIMA 5, PERÚ
 Octubre, 2025

Cuidado de estilo y edición:
 HILDA ROJAS SINCHE

Diagramación:
 ENRIQUE TOLEDO NAVARRO

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2025-

ISBN: 978-612-325-

Tiraje: 500 ejemplares

Impreso en Perú / *Printed in Peru*

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. QUEDA PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA OBRA, BAJO NINGUNA FORMA O MEDIO, ELECTRÓNICO O IMPRESO, INCLUYENDO FOTOCOPIADO, GRABADO O ALMACENADO EN ALGÚN SISTEMA INFORMÁTICO, SIN EL CONSENTIMIENTO POR ESCRITO DE LOS TITULARES DEL *COPYRIGHT*.

CONTENIDO

PRIMER PRÓLOGO	11
SEGUNDO PRÓLOGO	17
PRESENTACIÓN	21
INTRODUCCIÓN	25
<i>Capítulo I</i>	
DECONSTRUYENDO Y AVANZANDO EN LA CORRECTA DIMENSIÓN DE ALGUNOS CONCEPTOS	41
1.1. El concepto de género: cómo nace la importancia de su enfoque	41
1.1.1. Un concepto que no solo afecta a las mujeres: las nuevas masculinidades	51
1.1.2. El género en el derecho	55
1.2. Breve apunte sobre el concepto de interés superior del menor como principio general del derecho	60
1.3. El concepto de igualdad y no discriminación.....	70
1.3.1. Concepto de igualdad formal o ante la ley.....	74
1.3.2. Concepto de igualdad material, sustancial o real.....	76
1.3.3. La discriminación directa e indirecta	77
1.4. Consiguiendo una verdadera igualdad: el <i>mainstreaming</i> de género	80
1.5. Hacia un nuevo concepto de discriminación: la discriminación sistémica.....	87

Capítulo II

LA VERDADERA IGUALDAD SUSTANCIAL CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DERECHO A LA CORRESPONSABILIDAD.....93

- 2.1. El derecho del trabajo ante una *nueva* cuestión social 93
- 2.2. El concepto de conciliación..... 100
- 2.3. El concepto de corresponsabilidad..... 106
- 2.4. Deberes que emanan del derecho internacional a la corresponsabilidad 116

Capítulo III

UN PANORAMA DESALENTADOR PARA EL PADRE QUE TRABAJA: UN DERECHO CONSTITUCIONAL OLVIDADO Y CON DEFICIENTE DESARROLLO NORMATIVO.....155

- 3.1. Un derecho constitucional olvidado: la conciliación personal
y laboral, y corresponsabilidad entre hombres y mujeres que trabajan..... 155
 - 3.1.1. El reconocimiento del derecho constitucional
a la conciliación con corresponsabilidad: el caso de España155
 - 3.1.2. El reconocimiento y consagración de este derecho
en la Constitución del Perú de 1993180
 - 3.2. Las “normas de cuidado”: una difícil disyuntiva entre lo biológicamente
razonable y lo culturalmente arbitrario. Separando lo biológico de lo social.... 201
 - 3.2.1. Ley de licencia por maternidad (Ley N.º 26644) y la relación
con la Ley de utilidades justas (Ley N.º 30792)201
 - 3.2.2. Ley de licencia por paternidad (Ley N.º 29409)220
 - 3.2.3. La zona *cris* (gris). La falsa justificación biológica:
la ley de lactancia materna y lactarios238
 - 3.2.4. ¿El retorno de un derecho eliminado? A propósito de las salas cuna.....249
 - 3.2.5. Ley de permiso por adopción (Ley N.º 27409)258
 - 3.3. Nuevos rumbos: una incipiente toma de conciencia respecto del problema 263
- CONCLUSIONES293
- NOTA DEL AUTOR303
- GLOSARIO DE ABREVIATURAS383

CONTENIDO

BIBLIOGRAFÍA.....	385
Libros y revistas.....	385
Legislación nacional	404
Proyectos de ley.....	409
Diarios de debates	413
Decretos, resoluciones, informes, oficios y otros	415
Tratados internacionales	425
Otros instrumentos internacionales	428
Observaciones, recomendaciones generales, opiniones consultivas y otras de los órganos de control e interpretación de los tratados de derechos humanos	430
Sentencias en casación	435
Sentencias del Tribunal Constitucional del Perú	435
Sentencias extranjeras	442
Sentencias supranacionales	445
Legislación extranjera	446

I

El argumento de la menor fortaleza física de las mujeres (...) es también —valga la figura— *débil* (...). En realidad, el argumento más sincero y de mayor peso para la prohibición [de encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres] es la que se presenta como la normal asunción por la mujer de quehaceres domésticos y obligaciones de la familia que, aunque no es completamente válido para las trabajadoras solteras sin hijos, traduce la lógica profunda de la veda normativa que, de paso, margina implícitamente a los hombres de tales obligaciones.

Mario A. Ackerman

(Si son humanos no son recursos: pensado en las personas que trabajan)

II

La paternidad y maternidad humanas, aun siendo *biológicamente* parecidas a las de otros seres de la naturaleza, tienen en sí mismas, de manera esencial y exclusiva, una ‘semejanza’ con Dios, sobre la que se funda la familia, entendida como comunidad de vida humana, como comunidad de personas unidas en el amor (*communio personarum*).

Juan Pablo II

(Carta a las mujeres, las familias, los niños, los jóvenes y los ancianos)

PRIMER PRÓLOGO

Con especial satisfacción escribo estas líneas de presentación al libro de Erick Beyá González, tanto por la estrecha amistad y vinculación académica que nos une desde hace muchos años, como por el indudable valor jurídico del contenido de la investigación recogida en este trabajo, que constituyó la tesis presentada para obtener el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Conocí a Erick hace unos diez años, a poco de regresar al Perú tras culminar mis funciones como Embajador en España. Para retomar de inmediato mis labores como profesor de Derecho Constitucional en la PUCP y como abogado, requerí concretar el apoyo de algún colaborador en ambas tareas, siendo Erick una de las dos personas que seleccioné para ello. Y fue una magnífica decisión. Venía premunido de destacadas calificaciones en sus cursos y de una práctica preprofesional en un muy prestigioso estudio jurídico de Lima; estaba en el último tramo de la carrera de Derecho, combinaba inquietudes por el derecho laboral y el constitucional, y me resultó evidente su vocación por la docencia. Rápidamente pude constatar su empeño y seriedad para el trabajo, la firmeza de sus convicciones y valores éticos y católicos, su honestidad y lealtad.

Desde entonces, y por varios años, me acompañó primero como asistente de docencia y luego como profesor adjunto en los cursos de Derecho Constitucional a mi cargo en la PUCP, aportando en la elaboración y actualización de materiales de enseñanza, formulación de casos prácticos, y reemplazándome en el dictado de clases durante mis ausencias. En el ámbito del ejercicio profesional, colaboró conmigo en la elaboración de informes jurídicos especializados y la actuación en procesos judiciales. Todo ello ha consolidado una relación personal de amistad y afecto recíproco, que se mantiene hasta la actualidad. Más recientemente, he visto con alegría su desarrollo como profesor en cursos sobre Derecho Laboral, Constitucional y Ética Jurídica, en

la Facultad de Derecho de la PUCP, así como su labor profesional, acorde con su fe y compromiso, en apoyo jurídico al Arzobispado de Lima.

Como es fácil suponer, no soy un experto en la materia desarrollada en este libro. Por ello, su lectura me ha permitido adquirir interesantes conocimientos sobre el significado, implicancias y retos que, para el derecho y la sociedad, conlleva la conciliación con corresponsabilidad de la vida laboral y familiar de las personas. Mi identificación conceptual y vivencial con los temas e ideas desarrolladas en este trabajo, se ha visto así fortalecida con un mayor sustento jurídico. Por ello, a continuación, procedo a resumir algunas de las propuestas y de los temas desarrollados en el libro.

El término conciliación, surgido en el ordenamiento español y expandido hacia Latinoamérica, es equivalente a otros utilizados a nivel europeo, como reconciliación, equilibrio, balance, interrelación; busca expresar la necesidad de armonizar los ámbitos de la vida laboral y familiar. Señala el autor que la expresión anglosajona “*reconciling work and family responsibilities*”, es la que más se ciñe a la idea de que ambas esferas (laboral y familiar) deberían hallarse en perfecta armonía y de que, en realidad, el que el trabajador o trabajadora “vuelva” al hogar no es sino un acto de reconciliar dos esferas que no deberían desunirse.

El autor sustenta la necesidad de adoptar, a nivel conceptual y normativo, la armonización de la vida laboral y familiar de las personas bajo un modelo de conciliación con corresponsabilidad, o con responsabilidades compartidas entre ambos padres. Se busca con ello conseguir mayor igualdad real y material entre varones y mujeres, mejorar las posibilidades de realización integral de la mujer trabajadora, el reconocimiento de nuevos espacios para el ejercicio de la paternidad, todo ello en beneficio del bienestar y desarrollo de la madre, el padre, los hijos y la familia. Así, desde un enfoque de género, el autor plantea la necesidad de deconstrucción, en el ámbito social y cultural, plasmada también en el derecho, de la distribución y asignación, por mucho tiempo prevaleciente, de roles en el trabajo y la vida familiar en función del sexo; donde para el varón se privilegia la acción en el ámbito público y laboral (ser el proveedor económico de la familia), mientras que a la mujer se la encasillaba, principalmente, en las tareas domésticas del cuidado del hogar y de los hijos.

La conciliación entre los ámbitos laboral y familiar bajo un modelo de corresponsabilidad, o de responsabilidades compartidas, deja así de ser un asunto que involucra o interesa exclusivamente a las mujeres, para pasar a ser considerado como un tema que vincula a los derechos y obligaciones de ambos padres y del interés superior de los niños y niñas que forman parte de la familia. También compromete el papel que debe desempeñar el Estado, en la producción normativa y aprobación de políticas públicas, que hagan posible la concreción de este modelo, así como la participación de los empleadores y la sociedad para crear conciencia de su importancia y darle viabilidad.

Si bien por razones biológicas resulta indudable el papel gravitante de la madre en el desarrollo del embarazo y del parto de los hijos, así como en la atención y el sustento inicial del recién nacido, esta situación fáctica no tiene por qué proyectarse o convertirse en una imposición permanente a nivel social y cultural, que encarga y reserva exclusivamente a la mujer todo lo concerniente al cuidado de los hijos y la atención del hogar. La persistencia de esta visión tradicional menoscaba y limita severamente sus expectativas o posibilidades de desarrollo en otros ámbitos de la vida (personal o laboral) fuera del hogar. Asimismo, no tiene por qué seguirse asumiendo que el rol de lo masculino sea ajeno a la atención física y emocional de los hijos y a su crianza, a pesar de su incidencia como componente importante de la paternidad. O resignarse a que esta distribución tradicional de roles prive a los hijos e hijas del beneficio que supone disfrutar de la participación de ambos padres en su atención, educación y crianza.

La falta de una conciliación laboral y familiar con responsabilidades compartidas genera una discriminación que configura un triángulo de vulnerabilidad en perjuicio tanto de la madre, el padre y los hijos; afianzada a través de un modelo que segrega tajantemente las responsabilidades entre mujeres y varones. La superación de esta situación no solo compromete individual y familiarmente a los afectados directos, ni se resuelve únicamente con la aprobación de normas jurídicas; requiere promover un cambio cultural y de comportamientos sociales, para dejar atrás viejos estereotipos de género.

Avanzar hacia el reconocimiento y la vigencia real de una mayor igualdad material entre varón y mujer, superando el tradicional enfoque (consciente o no) de hegemonía masculina en el derecho, se torna más urgente en momentos donde la participación laboral de la mujer se ha incrementado notoriamente, lo que obliga a modificar también la tradicional asignación de roles a nivel de la vida familiar, superando aquella visión que ha normalizado o considera “natural” que corresponda exclusivamente a la mujer el cuidado de los hijos y la atención del hogar, excluyendo de estas responsabilidades, significativa o totalmente, al padre.

El autor, al abordar los orígenes de esta falta de conciliación laboral y familiar con corresponsabilidad, señala, con base a diversos aportes doctrinarios, que al lado de la tradicional “cuestión social” surgida de la dicotomía entre capital y trabajo, también debe considerar, desde una perspectiva de género, “la necesidad de conciliar otra dicotomía: trabajo productivo-reproductivo, cuyas partes, según la visión capitalista, son irreconciliables entre sí. De hecho, el capitalismo es la fuente, por definición, del sexismo al punto que este se convirtió en uno de sus rasgos permanentes. La principal táctica capitalista fue la separación de la ‘producción de gente’ (léase trabajo reproductivo) de la ‘producción de beneficio’ (léase trabajo productivo); asignó el primero a las mujeres y lo subordinó al segundo”.

Con la mayor participación de la mujer en el ámbito laboral, sin disminuir ni compartir con el varón las responsabilidades en el cuidado de los hijos y tareas del hogar, esta se ve sometida a una “doble jornada de trabajo”: la que desarrolla, fuera de casa, en su empleo remunerado, y la que despliega en el ámbito privado familiar, que no está remunerada; situación que conlleva una sobreexplotación a la mujer, que le es impuesta socialmente, y que puede limitar sus posibilidades reales de desarrollo personal. La conciliación entre la vida laboral y familiar se convierte, así, en una necesidad apremiante, que sólo será posible bajo un enfoque de corresponsabilidad, para superar la discriminación sistémica que afecta más directamente a la mujer, pero que vulnera también los derechos del padre y de los hijos e hijas.

Beyá, citando diversa bibliografía académica y lo desarrollado en convenios y declaraciones de organismos internacionales, menciona que, en el ámbito de la legislación laboral, se ha ido visibilizando esta problemática, pero aún con una visión de estricta separación entre la “vida familiar” y “vida laboral”, o, en términos económicos, entre trabajo remunerado productivo y trabajo no remunerado reproductivo y, en términos políticos, entre lo público y privado. Una manifestación de este reconocimiento se expresa en el ámbito de las legislaciones, en los derechos denominados “de ausencia”, que básicamente se materializan en el “otorgamiento de permisos o licencias para que la trabajadora pueda suspender temporalmente su relación laboral para abocarse íntegramente a sus responsabilidades familiares, de modo tal que se pueda cesar su prestación laboral con el derecho de reincorporación una vez terminado el plazo del mismo”. Sin embargo, resalta el autor, que si bien tales permisos o licencias permiten que la persona solicitante pueda ocuparse, incluso de una manera prolongada, en los cuidados a sus familiares, tienen como elemento negativo que dicha ausencia física del trabajador genera una desconexión del mundo laboral, que puede llevar a una pérdida de práctica profesional y que, incluso, puede llegar a una suerte de falta de competitividad en lo laboral, que afecta negativamente sus posibilidades de promoción, ascenso, desarrollo y progresión profesional y, en el largo plazo, puede provocar la pérdida del empleo.

Es por ello que, para cumplir con la finalidad de la conciliación entre los ámbitos laboral y familiar, en aras de construir mayor igualdad material entre hombres y mujeres y superar la discriminación por razón de sexo, se hace indispensable que tal conciliación adopte un enfoque de género, que conlleva la corresponsabilidad de roles entre ambos padres en la vida familiar. La conciliación laboral-familiar con corresponsabilidad deja de estar referida exclusivamente a la mujer trabajadora, para involucrar y reconocerse también como parte de las obligaciones y los derechos del padre. Ello implica asumir que el ejercicio de la paternidad implica poder participar en la crianza y educación de los hijos e hijas, en su cuidado y soporte no sólo econó-

mico sino también emocional, compartiendo estas responsabilidades con la madre para ofrecer la mejor respuesta al interés superior de los niños y niñas.

La obra también señala que la conciliación con corresponsabilidad de la vida laboral y familiar encuentra sustento en nuestra Constitución, como un desarrollo y concretización de derechos constitucionales tales como a la igualdad real y material entre hombres y mujeres, la prohibición de la discriminación por motivos de sexo o género, la protección de la familia y la atención al interés superior de los niños. Por ello llega a considerarla como un derecho constitucional autónomo.

El trabajo analiza cómo, hasta el momento, el ámbito más visible donde se expresa esta conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares es el de los permisos o licencias laborales vinculadas con la maternidad y el nacimiento y cuidado de los hijos. Para ello, recoge lo señalado en legislación comparada y convenios internacionales, así como su evolución en la legislación peruana y proyectos de ley debatidos en el Congreso. Siguiendo los aportes del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, distingue entre la licencia por maternidad, destinada a la recuperación biológica de la madre (tras el embarazo y parto) y su atención al recién nacido (en lactancia y cuidado inicial, por ejemplo), de la licencia parental, que beneficia a ambos padres para que puedan permanecer en casa y dedicarse a la crianza y cuidado de los hijos. Aborda así la licencia por paternidad y la evolución de su debate y regulación normativa en el Perú, mostrando cómo su período de duración sigue siendo excesivamente reducido en nuestro país, por falta de comprensión del verdadero sentido y finalidad que le corresponde en un esquema de conciliación con responsabilidades compartidas.

No me cabe duda de que algo hemos avanzado en este debate y en la generación de consensos para adoptar algunas modificaciones normativas, pero el camino sigue siendo aún arduo y complejo, pues implica vencer prejuicios y estereotipos de género vigentes por mucho tiempo. Un avance indispensable debe empezar al interior de las relaciones de la propia pareja y la familia, asumiendo en su vida cotidiana la conciliación laboral y familiar bajo un esquema de responsabilidades compartidas. Sin una real convicción en ella, incluso su consagración en normas jurídicas puede ser insuficiente y resultar desvirtuada o incumplida por los propios beneficiarios de la norma.

La conciliación de los ámbitos laboral y familiar bajo responsabilidades compartidas resulta una exigencia en una sociedad democrática, identificada con la igualdad real y la dignidad de las personas. Por lo que no puede entenderse como un asunto de carácter privado, a ser decidido individualmente por cada familia. Su concreción demanda también la aprobación de normas jurídicas de alcance general, que promuevan comportamientos sociales basados en nuevos valores, acordes con un modelo social de responsabilidades compartidas entre ambos padres, en beneficios de ellos

mismos y de sus hijos. Tal marco normativo permitirá que ello sea asumido por el Estado y los empleadores como un fin social, y que sus objetores dejen de considerar esta conciliación con responsabilidades compartidas como un costo o gasto que no están interesados en contribuir a solventar.

En definitiva, considero que nos encontramos ante un riguroso trabajo de investigación, que ha identificado y sistematizado de forma exhaustiva la evolución del tratamiento del tema en la bibliografía nacional, su desarrollo a nivel legislativo y en la jurisprudencia. Ello complementado, en el ámbito conceptual general, con la recopilación y exposición de abundante bibliografía, legislación y jurisprudencia comparadas. Estos aportes hacen de singular utilidad la revisión de este trabajo, en especial para quienes quieran acceder a una visión muy completa e integral del tema.

Lima, diciembre de 2024

Francisco José Eguiguren Praeli
Profesor de Derecho Constitucional de la PUCP

SEGUNDO PRÓLOGO

Ser mujer, madre y profesora de Derecho del Trabajo en el Perú implica habitar una tensión constante: aquella que se genera entre las normas que enseñamos y la realidad que experimentamos. Esta realidad —a pesar de las reformas normativas, los discursos progresistas y los compromisos internacionales asumidos— continúa erigiéndose sobre estructuras profundamente discriminatorias hacia las mujeres. Dichas estructuras, persistentes, normalizadas y muchas veces invisibles, configuran no solo nuestro mercado laboral y nuestras familias, sino también, en última instancia, nuestras vidas.

En ese marco, desde mi experiencia vital y profesional, prologar esta tesis constituye un acto de justicia y de esperanza. Justicia, porque se reconoce la urgencia de revisar críticamente los fundamentos del sistema de protección laboral vinculado a la familia; esperanza, porque este trabajo interpela, cuestiona y desafía esos fundamentos desde un enfoque transformador. La tesis parte de una premisa tan sencilla como potente: la conciliación entre la vida laboral y familiar no puede seguir pensándose ni diseñándose exclusivamente en función de las mujeres. Insistir en ello no solo perpetúa el encasillamiento de la madre en el rol de cuidadora, sino que además excluye al padre de un ejercicio activo y emocional de la paternidad, y sacrifica a los hijos e hijas a una infancia privada de la presencia equitativa de ambos progenitores.

Como recuerda Carlos Palomeque López en *Derecho del Trabajo e ideología*¹, este campo jurídico ha sido históricamente un “compañero de viaje” de las crisis económicas, viéndose influido por ellas y reconfigurando sus propios postulados. En contextos de expansión, el derecho del trabajo se constituye como un sistema

¹ Palomeque López, C. (2011). *Derecho del Trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873-1923)*. Séptima edición revisada. Editorial Tecnos, Madrid, pp. 36-37.

de redistribución; en recesión, se transforma en un instrumento de racionalización económica, sin perder por ello su carga ideológica (Palomeque, 2011).

Esta investigación asume con convicción que el derecho del trabajo no puede resignarse pasivamente a estas mutaciones. En un escenario donde la tecnificación de las relaciones laborales amenaza con deshumanizar el vínculo de trabajo, se vuelve urgente recuperar su vocación crítica y transformadora.

Precisamente por ello, el enfoque que aquí se adopta resulta profundamente innovador. No se limita a denunciar la triple discriminación que subyace en nuestro marco normativo —contra la mujer, contra el hombre y contra el menor—, sino que avanza hacia una propuesta jurídica y social de gran calado: el reconocimiento del derecho a la conciliación con corresponsabilidad como un principio constitucional exigible, interdependiente y basado en los derechos humanos.

Lejos de eludir las implicancias de esta propuesta, el autor advierte con lucidez que su implementación desafiaría directamente la estabilidad del modelo tradicional de empleo masculino. En efecto, si las licencias, beneficios y oportunidades laborales comienzan a distribuirse de forma equitativa, el varón dejará de gozar del privilegio silencioso de la disponibilidad absoluta, y el mercado de trabajo deberá reconfigurarse para acoger una masculinidad más humana, corresponsable y equitativa.

En una sociedad como la peruana —donde la figura paterna sigue asociándose principalmente con el sustento económico, donde las labores de cuidado penalizan las trayectorias laborales de las mujeres, y donde el interés superior del niño se invoca con mayor frecuencia de la que se garantiza—, esta tesis representa un acto de osadía. Un acto, además, profundamente político, en el mejor sentido del término: el de abrir un espacio de deliberación colectiva sobre cómo queremos convivir, organizarnos, criar, trabajar y cuidar.

A través del concepto del “triángulo de vulnerabilidad” —madre, padre e hijo—, se visibiliza un problema estructural que pocas veces ha sido abordado de manera integral. Y es allí donde reside uno de los mayores méritos de este trabajo: no se contenta con la crítica, sino que articula un nuevo horizonte de protección integral, anclado en el derecho comparado, el derecho constitucional y los derechos humanos. Se trata, por tanto, de una propuesta que debe ser escuchada por el legislador, por los jueces, por los empleadores y, sobre todo, por la sociedad civil.

Con notable claridad, la tesis muestra cómo el marco normativo laboral peruano perpetúa una triple discriminación: encasilla a la mujer trabajadora como cuidadora exclusiva, invisibiliza al padre en su rol y le impide construir un vínculo igualitario con su hijo, y afecta directamente al menor, al privarlo del cuidado equitativo de ambos progenitores. Frente a este diagnóstico, el trabajo propone una solución estructural: reconocer el derecho a la corresponsabilidad en el cuidado como un principio cons-

titucional y convencional exigible, capaz de equilibrar las relaciones de poder tanto en el ámbito familiar como en el mundo del trabajo.

Este enfoque resulta no solo necesario, sino también largamente postergado por nuestro orden jurídico. En esa línea, la tesis formula una crítica profunda al andamiaje normativo que sostiene la maternidad como una carga exclusiva de la mujer trabajadora, y plantea una reconfiguración de las licencias parentales que responda a una lógica de justicia, equidad y cuidado compartido. Al hacerlo, no solo pone en evidencia la estructura discriminatoria de nuestras normas laborales, sino que revela la urgencia de repensarlas desde un enfoque coherente con las transformaciones sociales y familiares de las últimas décadas.

Ahora bien, es importante advertir que esta propuesta no está exenta de tensiones que merecen ser visibilizadas. En efecto, aunque el enfoque de género que se adopta es crítico del modelo patriarcal, aún parte, en gran medida, de una estructura binaria que reduce la experiencia del cuidado a la madre-mujer y al padre-varón. De este modo, deja fuera múltiples configuraciones familiares y expresiones de identidad de género que no encajan en ese esquema tradicional. Ante esta realidad, cabe preguntarse, por ejemplo: ¿qué lugar ocupa una pareja conformada por dos mujeres, en la que una —la madre gestante— es reconocida legalmente, mientras que su compañera, trabajadora que se identifica como hombre trans y madre biológica (pues el óvulo fecundado proviene de ella, aunque el embarazo haya sido llevado por su pareja), es completamente invisibilizada tanto por el derecho como por la sociedad? ¿Qué lugar se les asigna a las personas no binarias que asumen labores de cuidado, pero cuya identidad de género no encuentra correspondencia en las categorías rígidas del derecho laboral? ¿Tienen, acaso, derecho a acceder a medidas de conciliación con corresponsabilidad, o su exclusión se naturaliza en un discurso jurídico que continúa ignorando cualquier vivencia que no se alinee al patrón cisheteronormativo?

La tesis es plenamente consciente de sus propios límites y, desde esa conciencia, propone como línea de avance un rediseño normativo con enfoque de género. No obstante, esta propuesta nos conduce a una pregunta crucial: ¿desde qué concepción de género se construye dicho enfoque? Si aspiramos genuinamente a un derecho del trabajo emancipador, no basta con incorporar al varón como sujeto del cuidado dentro de una estructura que continúa naturalizando a la mujer como madre principal. Se requiere, además, desarticular los binarismos jurídicos que excluyen a quienes ejercen el cuidado fuera de los moldes tradicionales. Solo así será posible avanzar hacia el reconocimiento jurídico de todas las formas de familia y de todas las identidades que cuidan con compromiso, amor y responsabilidad.

Desde esa mirada crítica, considero que la propuesta normativa que presenta el autor —audaz, provocadora y sólidamente argumentada— no solo interpela al *statu*

quo, sino que nos exige, como abogadas y abogados, una reflexión honesta sobre los límites del derecho del trabajo frente a las realidades plurales y cambiantes de la vida social contemporánea. Porque, al final, el derecho que no transforma perpetúa. Y esa perpetuación dista de ser neutral: legitima desigualdades, invisibiliza formas de opresión y reproduce modelos incompatibles con la dignidad del trabajo humano.

En esa línea, esta tesis propone revalorizar la humanidad del derecho del trabajo, entendida no como una consigna moralizante, sino como un posicionamiento jurídico y político que defiende el trabajo como una relación social estructural, dotada de sentido, atravesada por el cuidado y sostenida por la corresponsabilidad.

Este trabajo incomoda —como debe hacerlo toda obra verdaderamente crítica— al desestabilizar nuestras zonas de confort como docentes, operadores jurídicos y miembros de la ciudadanía. Nos confronta con una pregunta de fondo: ¿estamos dispuestos a imaginar un sistema jurídico que reconozca todos los vínculos de cuidado, sin importar el género, la orientación sexual o la biología de quien los ejerce? Solo cuando respondamos afirmativamente —desde el compromiso y la acción— podremos hablar, con propiedad, de un derecho verdaderamente humano.

Lima, mayo de 2025

Claudia Vanessa Mejía Mejía
Profesora de Derecho Laboral de la PUCP

PRESENTACIÓN

Con gran satisfacción —y luego de varias dificultades, que incluyeron una pandemia— cumpla —con la esperanza de realizar un pequeño aporte— con el deber de presentar a la academia mi tesis, que fue sustentada para obtener el grado de magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El interés por este tema y el germen de este trabajo surgieron en el pregrado, gracias al curso de Género y Derecho del Trabajo a cargo de Marlene Molero, quien, como parte de la evaluación, nos exigió redactar un pequeño artículo sobre algún tema del curso. De este modo, aproximadamente en 2015, me adentré a investigar —desde una perspectiva de género— el tema de la lactancia y la adopción laboral. Este es el motivo por el cual cierta información presentada en esta tesis respecto de estos temas data de 2014. En su momento, pensé en efectuar este estudio para graduarme con tesis en el pregrado, pero no fue sino luego que, finalmente, llevé a cabo la investigación que en esta oportunidad me permito presentarles.

Tres son algunos de los ejes más importantes que me impulsaron a realizar la presente investigación: primero, en el Perú, hace falta un análisis con perspectiva de género —incluyendo el efecto de esta en los varones— de las normas de cuidado en el plano laboral; segundo, es de particular interés, producto de mi quehacer laboral, darle un sustento constitucional —y también convencional— a algo tan vital para nuestra sociedad como lo son el cuidado y el fortalecimiento de las familias; y, finalmente, gracias al asesor Ernesto Aguinaga, la necesidad de incorporar a otro sujeto que —pese a ser quizá el más importante— siempre había sido “olvidado” y “desentendido”, el menor.

Como también me he desenvuelto como adjunto de docencia del curso Cine y Derecho del Trabajo, no puedo dejar de mencionar un filme que caló en mí: *Kramer vs. Kramer* (1979), en mi opinión, sirve como inspiración, pivote e hilo conductor

para la presente tesis. En aquel entonces, la recepción de la película, protagonizada por Dustin Hoffman (Ted Kramer) y Meryl Streep (Joanna Kramer), se centró en el tema del divorcio y la batalla por la tenencia legal de su hijo Billy. Sin embargo, aunque no fue notado en su momento, para mí, lo medular es cómo la cinta muestra el conflicto entre un mundo laboral indiferente a las responsabilidades familiares y la inclusión forzada de un padre que decide hacerse cargo de estas. Ello trunca su ascenso laboral y lo convierte en un “irresponsable” ante los ojos de los demás, por lo que termina siendo despedido y debe buscar otra empresa que se adapte más a sus necesidades.

En suma, Ted enfrenta dos de los grandes prejuicios que desarrollamos en esta tesis: por una parte, la visión del derecho de familia (ámbito privado), que va a privilegiar el vínculo natural que tiene la madre con el menor, y, por el otro, un mundo laboral que no está preparado para acoger a un padre o madre con responsabilidades familiares (ni intenta estarlo, ya que el *statu quo* está determinado para que no pueda). En el juicio, Ted intenta romper con ambos prejuicios cuestionando el factor biologicista y haciendo prevalecer el interés superior del niño, que debe ser satisfecho por el cuidado de ambos padres. Así, las licencias, protecciones o permisos ligados a la paternidad deberían tener el foco en fomentar, proteger y tutelar la adecuada asunción de responsabilidades familiares de ambos padres.

Ahora bien, como se aprecia en el anexo incluido (nota del autor), han existido avances por parte del legislativo que aún son insuficientes e incluso podrían agudizar las brechas que deberíamos eliminar. Así, además de la posible votación de la insistencia al dictamen N.º 1330/2021-CR, N.º 1934/2021-CR, N.º 2890/2021-CR y N.º 2948/2022-CR, se ha tomado conocimiento de que, hace muy poco, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó, por mayoría, el dictamen que se pronuncia sobre los proyectos de ley N.º 9869-2024-CR, N.º 7442-2023-CR y N.º 10339-2024-CR y que, con texto sustitutorio, propone la ampliación del descanso posnatal a 57 días —aunque dicho dictamen aún no se encuentra publicado en su portal—. De hecho, es importante mencionar que la congresista Chirinos, autora del primero de estos, proponía 113 días de licencia posnatal.

Considero que las propuestas, por más “acertadas” que inicialmente puedan parecer —como al intentar ampliar la licencia por maternidad—, no serán efectivas si no se acompañan de una revalorización, desmitificación, concientización, educación, compromiso y sensibilización en torno al presente tema.

Creo, asimismo, que el lenguaje es un recurso sumamente poderoso, aunque poco utilizado en la doctrina peruana —y, en ocasiones, incluso menospreciado—. No obstante, creo que dar cuenta de los debates de los legisladores es de vital importancia para el análisis con perspectiva de género y para hacer historia del derecho, y,

por este motivo, aquellos han sido incluidos en el presente texto para que puedan ser revisados por el lector.

Entendiendo que esta tarea por fomentar familias más democráticas e igualitarias requiere que una genuina implicación en los cambios estructurales, he tenido la firme intención de que la presente lectura sea amigable y que, en particular, el derecho se presente a través de un lenguaje bastante sencillo y comprensible con el fin de que sea accesible y pueda implicar a todos en esta necesaria lucha.

La motivación de este estudio no habría sido posible sin la presencia activa de mi padre en mi vida, a quien le agradezco el cuidado, cariño y la preocupación que siempre me ha mostrado —y que continúa mostrándome—, rompiendo, con ello, el “molde” de lo que tanto se comentará en el presente texto. De igual modo, tuve la fortuna de contar con el apoyo de jefes y colegas de mucha sensibilidad paternal, que fueron un claro ejemplo para buscar una respuesta jurídica y adecuada para padres y madres que deciden asumir responsablemente su rol de cuidado sin que ello menoscabe sus funciones laborales. Me refiero a Mario Martín Pasco Cosmópolis, Francisco José Eguiguren Praeli y Carlos Alfredo Villavicencio Ríos. Los tres son grandes ejemplos de personas que no solo han cultivado y fortalecido mis conocimientos y mi formación, sino que, en el plano personal, han mostrado su alta catadura moral —que he podido comprobar—, y han ejercido su paternidad con responsabilidad y plenitud. Finalmente, debo agradecer a Dios y a nuestro Santo Padre Francisco, quien fue un testimonio fiel de amor de Dios mostrándose cariñoso, preocupado, cercano —como lo harían un padre y una madre— y que, al igual que muchos de sus antecesores, resaltó, en particular en una misa oficiada el 22 de marzo de 2018, que Dios —quien es el infinito y perfecto amor (el *agápē*)— nos ama como *padre*, pero también como *madre*.

Por lo demás, agradezco al doctor Francisco José Eguiguren Praeli y a la magíster Claudia Vanessa Mejía Mejía por sus palabras y por honrarme con prologar el presente texto. Al primero, por enriquecernos con su valiosa mirada constitucional y, a la segunda, por su aporte desde un enfoque laboral.