



► Ficha informativa país

Julio 2023

Los cuidados en el trabajo en Perú

Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo

Principales puntos

El informe de la OIT “Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo”, ofrece una visión general mundial de las leyes y prácticas nacionales relativas a las políticas de cuidados, a saber, la protección de la maternidad, políticas sobre licencia de paternidad, parental, cuidados de larga duración y otras políticas de licencia para cuidados, así como a los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración. El informe expone las conclusiones de un estudio de carácter jurídico realizado por la OIT en 185 países y examina los progresos realizados en todo el mundo a lo largo de la última década, al tiempo que evalúa las persistentes e importantes lagunas jurídicas que se traducen en la ausencia de protección y apoyo a millones de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares en todo el mundo.

Sobre la base del reporte [Los cuidados en el trabajo](#) (2022a), el [Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados](#) (ILO, n.d.-a) y el [Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados](#) (ILO, n.d.-b), la presente ficha informativa: ofrece una revisión de la situación y el progreso de la legislación en políticas de cuidados en Perú y presenta los argumentos en pro de invertir en políticas de cuidados en Perú.

La licencia de maternidad es un derecho humano y laboral universal que, sin embargo, sigue sin cumplirse

La licencia de maternidad remunerada con protección del empleo y una atención sanitaria materno-infantil adecuada son esenciales para la vida, la salud, la seguridad y la satisfacción económica de las mujeres y sus hijos. Se trata de una precondition del derecho a cuidar, ser cuidado y lograr la igualdad de género en el trabajo. En 2021, casi la

totalidad de los 185 países estudiados por la OIT han adoptado en su legislación disposiciones sobre la licencia de maternidad (OIT, 2022). Los resultados muestran diferencias en cuanto a la adhesión a los requisitos del Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT, 2000 (núm. 183) entre los países y entre los grupos de trabajadoras, según el lugar donde trabajen. En la región de las Américas¹ hay siete países que han ratificado el Convenio núm. 183, siendo Antigua y Barbuda el último

¹ De acuerdo a la agrupación por regiones de la OIT y la información disponible, los países considerados en esta ficha informativa para la región de Américas son: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

país en ratificar el convenio en 2022. **Por su parte, Perú ratificó el convenio en 2016.**

Las normas de la OIT estipulan un período mínimo de licencia de maternidad de 14 semanas y recomiendan aumentarlo hasta al menos 18 semanas para garantizar que la madre disponga de tiempo suficiente para su descanso y recuperación.² Para 2021, la duración promedio de la licencia de maternidad en la región de las Américas era de 14,4 semanas. Al mismo tiempo, 16 países de 34 tienen una duración de la licencia de maternidad de al menos 14 semanas (entre los que se incluyen, Brasil, Chile, Panamá, República Dominicana y Trinidad y Tobago). **Este también es el caso de Perú donde las mujeres cuentan con 14 semanas de licencia de maternidad (49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal para un total de 98 días) de acuerdo con la legislación nacional.** Desde 2011, seis países en la región han satisfecho o mejorado la norma de 14 semanas de la OIT, lo que indica que las normas internacionales del trabajo desempeñan un papel inspirador incluso en países que no han ratificado los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad. Perú está en este grupo al aumentar la licencia de maternidad en 2015 de 90 a 98 días.

El monto de las prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad debe ser adecuado para mantener a la madre y a su hijo sanos y al abrigo de la pobreza y las privaciones, especialmente cuando se trata de mujeres de la economía informal. Las normas de la OIT exigen que el monto de las prestaciones pecuniarias sea de al menos dos tercios (67 por ciento) de las ganancias anteriores de la mujer y recomiendan aumentarlo hasta el 100 por ciento cuando sea posible. En la región, 23 países ofrecen licencia de maternidad plenamente remunerada, viviendo en ellos seis de cada diez madres potenciales de la región. **En este grupo se incluye Perú donde el monto de las prestaciones monetaria por licencia de maternidad cubre el 100 por ciento de las ganancias anteriores.** Desde 2011, dos países, El Salvador y Paraguay, han aumentado el monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad al 100 por ciento de las ganancias anteriores

La protección de la maternidad es un bien público y una responsabilidad colectiva. Las normas de la OIT estipulan

que los empleadores no deberían ser responsables a título individual del coste directo de la licencia de maternidad y que estas prestaciones pecuniarias se proporcionarían a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos o mediante la asistencia social no contributiva a las mujeres que no reúnan los requisitos para recibir prestaciones del seguro social. Este es el caso, sobre todo, de las mujeres que trabajan en la economía informal o como autónomas. **En 2021, en 27 países las prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad se financian a través de la protección social, como es el caso de Perú.** Desde 2011, cinco países abandonaron regímenes de responsabilidad del empleador o mixtos en favor de regímenes de seguridad social (Antigua y Barbuda, Bahamas, Guatemala, Haití y República Dominicana).

En total, 15 de 34 países de la región satisfacen los tres requisitos fundamentales del Convenio núm. 183 de la OIT, como es el caso de Perú.³ Sin embargo, 19 países incumplen al menos una norma de la OIT sobre licencia de maternidad, lo que deja a seis de cada diez mujeres sin una protección adecuada de su maternidad. Entre 2011 y 2021, las reformas legales han sido lentas, siendo solo seis los países que han mejorado al menos un aspecto de la legislación sobre licencia de maternidad para cumplir las normas de la OIT. Al ritmo actual, se tardará al menos 30 años en lograr un mínimo de derechos de licencia de maternidad en los 34 países de la región, lo que compromete el logro de los ODS en 2030.

El derecho fundamental a una licencia de maternidad remunerada y con protección del empleo debería garantizarse a todas las mujeres, especialmente a las madres que pertenecen a grupos vulnerables y a las que trabajan en la economía informal. Sin embargo, para algunas categorías de trabajadoras la cobertura de las disposiciones sobre licencia de maternidad sigue siendo particularmente baja. Perú se incluye dentro de los siete países de la región (el resto de los países son Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Suriname y Uruguay) que otorga una licencia de maternidad con una duración menos favorable para los progenitores adoptivos. Las madres en Perú sí están protegidas contra el despido relacionado con la licencia de maternidad durante el embarazo, la licencia y un periodo adicional, e inclusive, es obligación del

² Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

³ Los principales requisitos para la legislación sobre licencia de maternidad que establece el Convenio núm. 183 de la OIT son: i) la licencia no debería ser inferior a 14 semanas; ii) las prestaciones pecuniarias no deberían ser inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores; y iii) las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad deberían proporcionarse preferentemente a través del seguro social obligatorio o con fondos públicos.

empleador demostrar que el despido no tiene que ver con la licencia. Luego, Perú es parte de los 11 países de la región donde no hay garantía de volver al mismo puesto de trabajo o uno equivalente tras la licencia de maternidad como también en Ecuador, Nicaragua, Paraguay y San Vicente y las Granadinas. Finalmente, en Perú no existe la prohibición frente a las pruebas de embarazo en el empleo.

La licencia de paternidad es fundamental para hacer posibles los derechos y responsabilidades de los hombres en los cuidados

En 2021, 20 de los 34 países estudiados por la OIT dentro de las Américas contemplan el derecho a licencia de paternidad. La duración promedio entre los países de las Américas que ofrecen permiso de paternidad es alrededor de 6 días. Por su parte, **en Perú, la duración de la licencia de paternidad es de diez días calendario luego que se ampliara la licencia de cuatro días hábiles en 2018.**

Además de Perú, los países de la región que ofrecen más de diez días de licencia de paternidad son Colombia, Ecuador, Islas Vírgenes Británicas, Paraguay, Uruguay y Venezuela.

Si se comparan la duración media de la licencia de maternidad (14 semanas) y la licencia de paternidad (10 días) en Perú, se obtiene una brecha de género en las licencias remuneradas de casi tres meses. Al igual que en otros países analizados, esta diferencia está vinculada a la brecha de género en el trabajo no remunerado de cuidado entre mujeres y hombres que afecta también las inequidades de género en el mercado del trabajo.

La licencia de paternidad es también un bien público y una responsabilidad colectiva. La Resolución de la OIT relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) (OIT 2021) pide a los Estados miembros que fomenten la seguridad de los ingresos durante las licencias de maternidad, paternidad y parental en el marco de sistemas de protección social con perspectiva de género. Allí donde la hay, la licencia de paternidad se remunera en su totalidad en 18 países. Solo dos países de la región, Bahamas y las Islas Vírgenes británicas, ofrecen una licencia de paternidad no remunerada. Las licencias de paternidad mal pagadas desalientan a los padres a acogerse a ellas, perpetuando las desigualdades en la

distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre los progenitores. Y las cuantías de los ingresos de sustitución tienden a ser más bajas cuando son los empleadores los que deben asumir el coste total de la licencia de paternidad, cosa que ocurre en 13 de 18 países con licencia de paternidad remunerada. **En Perú la licencia de paternidad es remunerada en su totalidad, pero el financiamiento está a cargo del empleador.**

Todos los padres, sin discriminación, deberían tener derecho a licencia de paternidad. Sin embargo, al igual que ocurre con la licencia de maternidad, algunas categorías de trabajadores todavía están en gran medida excluidas de las disposiciones relativas a la licencia de paternidad. En Perú, como en otros 15 países de la región, no existe la prestación monetaria por licencia de paternidad para trabajadores autónomos. Además, la licencia de paternidad no es aplicable a los progenitores adoptivos. Por otro lado, Perú no prevé derechos iguales de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo.

La protección del empleo y la no discriminación relacionadas con la licencia de paternidad podrían mejorar las tasas de utilización de dicha licencia, pero las normativas a tal efecto se siguen dando en forma dispersa. En el caso de Perú, los padres no cuentan con protección del empleo en los siguientes tres ámbitos: i) no existe una protección contra el despido durante la licencia de paternidad, ii) no hay obligación del empleador de probar que los motivos del despido no están relacionados con el goce de la licencia de paternidad de darse el caso y, iii) posterior a la licencia los padres no tienen garantizado regresar al mismo puesto.

La licencia parental y otras licencias para cuidados especiales también pueden ayudar a conciliar las responsabilidades laborales y familiares de madres y padres en el curso de su vida

La licencia parental,⁴ la licencia para cuidados de larga duración y otras licencias para cuidados especiales son esenciales para ayudar a las cuidadoras y cuidadores, especialmente en tiempos de COVID-19. Sin embargo, a menos que estén bien diseñadas y sean ampliamente accesibles, siguen siendo soluciones marginales para los cuidados. Las normas de la OIT reclaman que, tras la

⁴ La licencia parental es un permiso de larga duración a disponibilidad de los progenitores para el cuidado de los hijos una vez expirados los permisos de maternidad y de paternidad. Existe gran diversidad en cuanto a las características de esta licencia y los requisitos para el uso a nivel mundial.

licencia de maternidad, cualquiera de los dos progenitores disponga de un período de licencia parental, determinado por las leyes nacionales, sin que tengan que renunciar a su empleo y con la protección de sus derechos al empleo. En 2021, cinco países de la región contemplan el derecho a licencia parental, derecho al que desde 2011 solo se ha sumado Ecuador. La duración promedio regional de la licencia parental entre estos cinco países es de 28 semanas (incluyendo las licencias remuneradas y no remuneradas). **Perú actualmente no contempla una licencia parental.** De los países que ofrecen una licencia parental, solo Canadá, Chile y Cuba ofrecen una prestación monetaria que se financia a través de la protección social en los tres casos.

Con el envejecimiento de las sociedades, la licencia retribuida para cuidados de larga duración puede desempeñar un papel fundamental para subvenir a las nuevas y crecientes necesidades de cuidados. Solo seis países en las Américas contemplan una licencia para cuidados de larga duración (en Canadá, Chile, Ecuador y México, esta licencia es remunerada mientras que en Cuba y Estados Unidos no es remunerada). **Perú no incluye en su legislación una licencia de cuidados de larga duración.**

La licencia por motivos urgentes es una licencia especial de corta duración para atender motivos familiares urgentes. En 2021, en las Américas, 15 países ofrecen licencia por motivos urgentes de manera remunerada. **En Perú está disponible la posibilidad de solicitar una licencia por motivos urgentes, esta es remunerada, pero como responsabilidad del empleador.**

El lugar de trabajo es un sitio importante donde empezar a promover la seguridad y la salud y salvar vidas

Todos los trabajadores y las trabajadoras deberían tener derecho a un entorno laboral seguro y saludable, incluidas las mujeres embarazadas o lactantes. Además, las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo son herramientas fundamentales para mitigar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST), especialmente durante la pandemia de COVID-19. En Perú no hay obligación de proteger a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia contra los trabajos peligrosos o insalubres.

Un horario de trabajo decente es importante para la salud y la calidad de la vida laboral de todos los trabajadores,

especialmente de las trabajadoras embarazadas y lactantes. Perú es parte del grupo de países sin disposiciones legales que limiten el trabajo nocturno.

Contar con tiempo libre para los exámenes prenatales y la atención sanitaria materna adecuada, como exigen las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad y la seguridad social, puede salvar vidas al impedir casos evitables de mortalidad y morbilidad maternas. A pesar de los beneficios cruciales que tiene la atención prenatal para la salud, Perú no ofrece el derecho a tiempo libre remunerado para exámenes médicos prenatales.

Los lugares de trabajo que propician la lactancia materna ofrecen tiempo, seguridad de ingresos y espacio para conseguir resultados positivos en materia de nutrición y salud

Todas las mujeres deberían tener derecho a un tiempo de trabajo remunerado para la lactancia materna, como propugna el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). En 2021, 20 países de la región de las Américas prevén el derecho a tiempo y seguridad de los ingresos para la lactancia materna, entre los que se encuentra Perú. De acuerdo con la legislación, las mujeres tienen derecho a una hora diaria de permiso para dar de lactar hasta que el bebé cumpla un año de edad.

Las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo son un ingrediente esencial en los lugares de trabajo que propician la lactancia materna. La ley peruana no dispone de requisitos para hacer obligatorias las instalaciones para la lactancia en el trabajo.

Los servicios de cuidado infantil son vitales para el desarrollo del niño, el empleo de las mujeres y la creación de empleo

Es esencial que exista un continuum de políticas de licencia para cuidados y de servicios de cuidados para garantizar lo mejor en la primera etapa infantil y en la seguridad de los ingresos de las familias, permitiendo a las mujeres mantener su participación en el empleo y contribuyendo a impedir que caigan en la pobreza. Los servicios de cuidado infantil ofrecen muchos beneficios al promover el desarrollo del niño, crear empleo, reducir el trabajo de cuidados no remunerado de los progenitores y promover

el empleo y los ingresos de las mujeres en el curso de su vida. A pesar de estas ventajas, la falta de servicios de cuidado infantil, las carencias en su calidad y prestación y las malas condiciones de trabajo siguen constituyendo una oportunidad desaprovechada para lograr el desarrollo sostenible y la igualdad de género. **En Perú al igual que otros 11 países en la región (entre ellos, Chile, Ecuador, Panamá y Uruguay), la ley contempla un sistema estatutario de servicios de cuidados de niños de 0 a 2 años. Sin embargo, este suele ser limitado y provisto por el estado de manera selectiva.**

Aunque en el caso de los servicios de educación preprimaria para niños de entre tres años y el comienzo de la educación primaria hay más disposiciones normativas, sigue habiendo importantes lagunas. En 23 de 31 países en las Américas existe legalmente el derecho a servicios de educación preprimaria (entre ellos, Argentina, Barbados, El Salvador, México y Suriname). **En el caso de Perú, existe la previsión estatutaria de un sistema nacional de educación preprimaria desde los tres años de edad, pero el servicio también es provisto de manera selectiva.**

Los servicios de cuidados de larga duración son esenciales para garantizar el derecho a un envejecimiento digno y con salud

La demanda de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores y personas con discapacidades que necesitan cuidados o ayuda ha registrado un acentuado aumento debido al incremento de la esperanza de vida. Además, la pandemia de COVID-19 ha afectado de forma desproporcionada a las personas que dependen de los cuidados de larga duración y a quienes los prestan (trabajo de cuidados tanto remunerado como no remunerado), que son predominantemente mujeres. Las normas internacionales del trabajo de la OIT sobre seguridad social piden que la responsabilidad general y principal de la prestación de servicios de cuidados de larga duración recaiga sobre el Estado.

En la región de América, 20 de un total de 31 países analizados por la OIT prevén en su normativa servicios públicos de cuidados de larga duración para las personas mayores. Esto supone que más de ocho de cada diez personas mayores con potenciales necesidades de cuidados viven en países que prestan por ley servicios de cuidados de larga duración. Además, en ocho países de la

región la normativa contiene la obligación legal de que los familiares cuiden de sus parientes mayores, lo que intensifica las responsabilidades de las mujeres en los cuidados y supone una dejadez de la responsabilidad colectiva. **En Perú existe una normativa de servicios públicos para brindar cuidados de larga duración para las personas mayores financiado mediante la seguridad social pero provisto de manera selectiva. Al mismo tiempo, existe la obligación legal para que las personas mayores sean atendidas por la familia.**

El camino a seguir consiste en invertir en conjuntos transformadores de políticas de cuidados

En los diez últimos años se han registrado algunos avances en las políticas sobre licencias para cuidados y servicios de cuidados, consistentes en que las leyes nacionales se ajustan mejor a las normas internacionales del trabajo y a que se reconoce el papel de los hombres en la prestación de cuidados. Sin embargo, sigue habiendo importantes lagunas en lo relativo a la disponibilidad, el acceso, la adecuación y la calidad de las políticas de licencias y los servicios de cuidados. Este es en particular el caso cuando se evalúan las lagunas de las políticas en materia de licencias y servicios relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos como un continuum de prestación de cuidados desde el final de la licencia estatutaria para el cuidado de los hijos hasta poderse valer del derecho a cuidados infantiles o la educación preprimaria (cuando lo hay).

El informe concluye que, por término medio, existe en la normativa un "desfase global en la política de cuidado infantil", desfase que se da entre el momento en que se extinguen los derechos a disfrutar de licencia de que disponen los hogares y la edad en que los hijos pueden acogerse a servicios de cuidado infantil o asistir a la escuela preprimaria. **En Perú, el desfase es de más de cinco años, debido a que la edad de inicio de la educación de manera universal es hasta los seis años en primaria, mientras que las licencias relacionadas al cuidado infantil que se les otorga a los padres cubren menos de cuatro meses.** Durante este amplio período, la política priva a los progenitores de derechos a contar con cuidados, y las necesidades de cuidados se cubren exclusivamente con el trabajo no remunerado o con soluciones de pago a cuenta de las familias, como el recurso a trabajadoras o trabajadores domésticos. Cuando las políticas fracasan en brindar una prestación de cuidados sostenible e integrada,

se afianzan las desigualdades de género en el hogar, en el trabajo y en la sociedad, con efectos que a corto y largo plazo son perjudiciales para el bienestar y la prosperidad de las familias, las empresas y las sociedades.

Existen sólidos argumentos en pro de invertir para lograr progresivamente el acceso universal a estos conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñados a nivel nacional. **La OIT estima que la inversión en servicios universales de cuidado infantil y de cuidados de larga duración podría generar cerca de 1,9 millones de empleos para 2035. Este potencial de creación de empleo para 2035 estaría impulsado por 552 mil empleos directos en cuidado infantil, 851 mil empleos directos en cuidados de larga duración y 451 mil empleos indirectos en sectores distintos del de los cuidados.**

Eliminar estas grandes lagunas en la política requeriría una inversión anual progresiva y sostenible de más de 11 mil millones de dólares EE.UU. **(el 3,5 por ciento del PIB total anual) para 2035**, lo que se traduce en un incremento de la inversión anual de 0.3 por ciento del PIB para llegar a la inversión anual requerida a 2035. También subirían los ingresos fiscales debidos al aumento de las ganancias y el empleo, reduciendo las necesidades de financiación de todas las políticas a 2.9 por ciento neto del PIB (después de impuestos) en 2035.

Estas inversiones transformadoras producirían importantes beneficios económicos y sociales. Del total de la creación neta de empleo en 2035, **el 78 por ciento impulsará las tasas de empleo de las mujeres y el 83 por ciento será empleo formal.**

Adicionalmente, la inversión en un conjunto de políticas de cuidados integral y universal podría reducir las brechas de género en las tasas de ocupación en 8.7 puntos porcentuales. **Esto aumentaría la tasa de ocupación de las mujeres en 12 puntos porcentuales, de 61,8 por ciento en 2019 a 73,9 en 2035.**

Con respecto a los ingresos, invertir en políticas de cuidados se traduce en una reducción en la brecha de ingresos mensuales de cuatro puntos porcentuales. **Esto resultaría en una nueva brecha de género en los ingresos mensuales de 13,7 por ciento en 2035, una reducción de la brecha de 17,6 por ciento en 2019.**

Por otro lado, se estima que el retorno a la inversión en Perú sería positivo. **Cada dólar invertido en un paquete de cuidados para ampliar la licencia relacionada al cuidado infantil adecuadamente remunerada y para**

expandir los servicios de cuidado y educación de la primera infancia resultaría en un incremento de 2,8 dólares de EE.UU. del PIB.

► Datos del país

Licencia de maternidad											
Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
14 semanas (98 días)	En circunstancias excepcionales	100 con un tope	Sólo el seguro social	2016	Conforme	Sí (voluntaria)	Sí (30 días)	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	No garantizado	No hay prohibición

Licencia de paternidad									
Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo	Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	
10 días calendario	100	Responsabilidad del empleador	No	No	No	No hay protección explícita	No hay obligación del empleador	No garantizado	

Licencia parental								
Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: - = No hay licencia parental.

Licencia para cuidados de larga duración			Licencia por motivos urgentes		
Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos
No	-	-	Sí, remunerada	Responsabilidad del empleador	No

Nota: - = No hay licencia para cuidados de larga duración o licencia por motivos urgentes

Protección de la salud para mujeres embarazadas y lactantes			
Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
Sin restricción	No está previsto	No hay obligación	Adaptación, traslado

Lactancia en el trabajo				
Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
Remuneradas	Número indeterminado de pausas diarias	60	Hasta que el hijo cumpla 12 meses	No se prevén

Los cuidados en el trabajo en Perú

Sistema de servicios de cuidado infantil (niños de 0 a 2 años)				Sistema de educación preprimaria (niños de 3 años en adelante)			
Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Sí	Selectivo	6 meses	No se indican las horas semanales	Sí	Selectivo	3 años (en teoría) y 5 años (en la práctica)	De 8 a 2

Servicios de cuidados de larga duración para personas mayores						
Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
Sí	Sí	No	No	Sí	Seguro social	Selectivo o sujeto a la comprobación de recursos

Nota: - = No hay servicios de cuidados de larga duración.

Desfase en la política de cuidado infantil							
Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)	Desfase en la política de cuidado infantil - equivalente a la tasa completa (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil - equivalente a la tasa completa (años)
72.0	6.0	3.5	0.3	68.5	5.7	68.5	5.7

Fuente: OIT 2022 y OIT, s.f.-a.

► **Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados****Parámetros de política**

Año de proyección	2019	2035
Licencias remuneradas para el cuidado infantil (licencia de maternidad, paternidad y parental)		
<i>Trabajadores asalariados en empleo formal</i>		
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a 100% del salario medio)	14.0	18.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a 100% del salario medio)	0.0	2.8
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (a la tasa de remuneración)	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (madre - % del salario medio)	0%	67%
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (a la tasa de remuneración)	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (padre - % del salario medio)	0%	67%
<i>Trabajadores autónomos en empleo formal</i>		
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a 100% del salario medio)	0.0	18.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a 100% del salario medio)	0.0	2.8
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (a la tasa de remuneración)	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (madre - % del salario medio)	0%	67%
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (a la tasa de remuneración)	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (padre - % del salario medio)	0%	67%
<i>Trabajadores en empleo informal</i>		
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	14.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	2.8
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	0.0
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	0.0
Tasa de remuneración de (cualquier) licencia (% del salario mínimo)	0%	100%
Pausas para la lactancia		
Minutos por día (equivalente a 100% del salario medio) - formal	0	60
Minutos por día (equivalente a % del salario mínimo) - informal	0	60
Tasa de remuneración (% del salario mínimo.) - informal	0%	100%
Atención y educación de la primera infancia (AEPI)		
% de niños en DEPI	5%	60%
% de niños en preprimaria	100%	100%
Horas semanales por niño en la DEPI	n/a	40
Horas semanales por niño en preprimaria	n/a	40
Ratio de niños por personal (DEPI)	12.2	4.0
Ratio de niños por personal (preprimaria)	19.5	8.0
Nivel de remuneración de educadores de la primera infancia (% salario de maestros de primaria)	n/a	100%
Nivel de remuneración de educadores auxiliares de la primera infancia (% del salario mínimo)	n/a	120%
Proporción de educadores de la primera infancia en la DEPI	n/a	67%
Proporción de educadores de la primera infancia en preprimaria	n/a	92%
Otro tipo de personal (en % de niños)	n/a	4%
Cuidados de larga duración (CLD)		
Ratio de beneficiarios por cuidador (15-64 años)	n/a	2.5
Ratio de beneficiarios por cuidador (65+ años)	n/a	2.5
Porcentaje trabajadores del cuidado personal (% de trabajadores CLD)	n/a	100%
Nivel de remuneración de los trabajadores del cuidado personal (% salario del personal de enfermería)	n/a	75%
Nivel de remuneración de otros trabajadores CLD (% del salario mínimo)	n/a	120%

Resultados

Año de proyección		2019	2035
Resultados clave			
Inversión bruta anual adicional necesaria - todas las políticas de cuidados (% PIB)			3.46%
Empleo total neto generado - AEPI y CLD (sin efectos inducidos)			1,855,820
Variación en puntos % en brecha de género en la tasa de empleo (sin efectos inducidos)			-8.7
Variación en puntos % en brecha de género en el salario mensual (sin efectos inducidos)			-4.0
ROI (AEPI y Licencias): aumento en dólares EE.UU. PIB por dólar EE.UU. gastado			2.81
Total - todas las políticas de cuidados			
Necesidades de inversión	Gasto público de referencia en AEPI y CLD (% PIB)	0.60%	0.48%
	Inversión bruta anual adicional (millones UMnac)		38,009
	Inversión bruta anual adicional (millones de dólares EE. UU.)		11,389
	Inversión bruta anual adicional (% PIB)		3.46%
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.27%
	% Inversión bruta recuperada en ingresos fiscales		15%
	Inversión anual neta adicional (% PIB)		2.95%
	Inversión anual neta adicional (con efectos inducidos) (% PIB)		2.67%
Retorno de la inversión	ROI (AEPI y Licencias): aumento en dólares EE.UU. PIB por dólar EE.UU. gastado		2.81
Generación de empleo	Empleo neto total generado (sin efectos inducidos)		1,855,820
	% directo		76%
	% mujeres		78%
	% formal (todos)		83%
	% formal (mujeres)		90%
	Empleo neto total generado (con efectos inducidos)		2,617,646
	% directo		54%
	% mujeres		69%
	% formal (todos)		68%
	% formal (mujeres)		78%
	Empleo neto directo generado (todos formal)		1,404,173
	% mujeres		88%
	Empleo neto indirecto generado		451,646
	% mujeres		49%
	% formal (todos)		31%
	% formal (mujeres)		31%
Igualdad de género en empleos y salarios	Tasa de empleo (todos) (sin efectos inducidos)	69.6%	77.3%
	Tasa de empleo (mujeres) (sin efectos inducidos)	61.8%	73.9%
	Tasa de empleo (hombres) (sin efectos inducidos)	78.1%	81.5%
	Tasa de empleo (todos) (con efectos inducidos)	69.6%	80.5%
	Tasa de empleo (mujeres) (con efectos inducidos)	61.8%	76.9%
	Tasa de empleo (hombres) (con efectos inducidos)	78.1%	84.8%
	Tasa de empleo materno (25-54 años)	69.2%	78.2%
	Brecha de género en los salarios mensuales (sin efectos inducidos)	17.6%	13.7%
	Brecha de género en los salarios mensuales (con efectos inducidos)	17.6%	13.5%

Año de proyección		2019	2035
Licencias remuneradas para el cuidado infantil (licencia de maternidad, paternidad y parental)			
Necesidades de inversión	Inversión bruta anual adicional - todos los trabajadores (millones UMnac)		2,521
	Inversión bruta anual adicional - todos los trabajadores (millones de dólares EE. UU.)		755
	Inversión bruta anual adicional - todos los trabajadores (% PIB)		0.230%
	licencia de maternidad		0.118%
	licencia de paternidad		0.025%
	licencia parental (madres)		0.046%
	licencia parental (padres)		0.040%
	Inversión bruta anual adicional - en empleo informal (% PIB)		0.097%
	licencia de maternidad		0.082%
	licencia de paternidad		0.014%
	licencia parental (madres)		0.000%
	licencia parental (padres)		0.000%
		Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)	
Retorno de la inversión (ROI)	ROI (AEPI y Licencias): aumento en dólares EE.UU. PIB por dólar EE.UU. gastado		2.81
Generación de empleo	Empleo neto inducido generado		44,367
	% mujeres		48%
	% formal		31%
Pausas para la lactancia			
Necesidades de inversión	Inversión bruta anual adicional (millones UMnac)		366
	Inversión bruta anual adicional (millones de dólares EE. UU.)		110
	Inversión bruta anual adicional (% PIB)		0.033%
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.003%

Año de proyección		2019	2035
Atención y educación de la primera infancia (AEPI)			
Necesidades de inversión	Gasto de referencia en AEPI (% PIB)	0.60%	0.48%
	Inversión bruta anual adicional (millones UMnac)		12,794
	Inversión bruta anual adicional (millones de dólares EE. UU.)		3,834
	Inversión bruta anual adicional (% PIB)		1.17%
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.09%
	Inversión anual neta adicional (% PIB)		0.98%
	Inversión anual neta adicional (con efectos inducidos) (% PIB)		0.86%
Retorno de la inversión (ROI)	ROI (AEPI y Licencias): aumento en dólares EE.UU. PIB por dólar EE.UU. gastado		2.81
Generación de empleo	Empleo neto total generado (sin efectos inducidos)		659,607
	% directo		84%
	% mujeres		88%
	% formal (todos)		89%
	% formal (mujeres)		94%
	Empleo neto total generado (con efectos inducidos)		939,776
	% directo		59%
	% mujeres		76%
	% formal (todos)		71%
	% formal (mujeres)		82%
	Empleo neto directo generado (todos formal)		552,651
	% mujeres		96%
	Empleo neto indirecto generado		106,956
	% mujeres		44%
	% formal (todos)		31%
	% formal (mujeres)		31%
Igualdad de género en empleos y salarios	Tasa de empleo (todos) (sin efectos inducidos)	69.6%	72.4%
	Tasa de empleo (mujeres) (sin efectos inducidos)	61.8%	66.6%
	Tasa de empleo (hombres) (sin efectos inducidos)	78.1%	78.8%
	Tasa de empleo (todos) (con efectos inducidos)	69.6%	73.5%
	Tasa de empleo (mujeres) (con efectos inducidos)	61.8%	67.7%
	Tasa de empleo (hombres) (con efectos inducidos)	78.1%	80.0%

Año de proyección		2019	2035	
Cuidados de larga duración (CLD)				
Necesidades de inversión	Gasto de referencia CLD (% PIB)	0.00%	0.00%	
	Inversión bruta anual adicional (millones UMnac)		22,329	
	Inversión bruta anual adicional (millones de dólares EE. UU.)		6,691	
	Inversión bruta anual adicional (% PIB)		2.03%	
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.16%	
	Inversión anual neta adicional (% PIB)		1.71%	
	Inversión anual neta adicional (con efectos inducidos) (% PIB)		1.55%	
	Generación de empleo			
	Empleo neto total generado (sin efectos inducidos)		1,196,213	
	% directo		71%	
% mujeres		73%		
% formal (todos)		80%		
% formal (mujeres)		86%		
Empleo neto total generado (con efectos inducidos)		1,633,503		
% directo		52%		
% mujeres		66%		
% formal (todos)		67%		
% formal (mujeres)		76%		
Empleo neto directo generado (todos formal)		851,523		
% mujeres		82%		
Empleo neto indirecto generado		344,690		
% mujeres		50%		
% formal (todos)		31%		
% formal (mujeres)		31%		
Igualdad de género en empleo y salarios				
Tasa de empleo (todos) (sin efectos inducidos)		69.6%	74.6%	
Tasa de empleo (mujeres) (sin efectos inducidos)		61.8%	69.1%	
Tasa de empleo (hombres) (sin efectos inducidos)		78.1%	80.8%	
Tasa de empleo (todos) (con efectos inducidos)		69.6%	76.4%	
Tasa de empleo (mujeres) (con efectos inducidos)		61.8%	70.8%	
Tasa de empleo (hombres) (con efectos inducidos)		78.1%	82.7%	

Fuente: OIT, s.f.-b.

Fuentes

OIT. 2021. *Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social)*. ILO. OIT. 2022. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. OIT. 2023. *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados: Nota técnica*. OIT (s.f.-a). *Portal mundial de la OIT sobre política de cuidados*. OIT (s.f.-b). *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados*. De Henau, Jerome. 2022. *“Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries”*, Documento de trabajo de la OIT 55.

Esta nota fue financiada por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) y el Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados por la Fundación Bill & Melinda Gates. El contenido no necesariamente refleja las posiciones y políticas de ASDI y la fundación.



Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e
Inclusión (GEDI)
T: +41 22 799 7239
E: gedi@ilo.org