



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE INGENIERÍA

**Normativa peruana sobre lactancia materna
en relación a la seguridad y salud en el trabajo**

Tesis para optar el Grado de
Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo

Claudia Seminario Gómez

**Asesora:
Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda**

Lima, octubre de 2024

Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Claudia Seminario Gómez, egresado del Programa de Posgrado de Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 42904594, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

“ Normativa peruana sobre lactancia materna en relación a la seguridad y salud en el trabajo”

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar por el Grado de Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

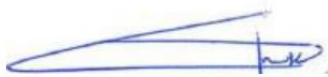
La asesoría del trabajo estuvo a cargo de la siguiente docente de la Universidad de Piura:

- Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda , identificada con DNI: 40219460

Declaro que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi experiencia como investigador, declaro que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 01/10/2024.



.....
Firma del autor



.....
Firma de la asesora

Dedicatoria

A mis hijos que me inspiraron para aportar un granito de arena en el importante objetivo de promover la lactancia materna en el trabajo y lograr este análisis jurídico estando en los zapatos de quien también se esfuerza por conciliar su trabajo y maternidad.

A mi esposo que siempre me alentó para lograr esta importante meta profesional.



Resumen

En el año 2020, en el Perú se incrementó de manera inusual el porcentaje de niños y niñas alimentados con leche materna durante sus primeros seis (6) meses de vida, lo que tendría relación con el desempleo y el trabajo a distancia generado como consecuencia de la pandemia por la COVID-19, pues cuando empezó a recuperarse el empleo y el trabajo presencial en el país, nuevamente decreció dicho porcentaje. De este modo, siendo que el trabajo impacta en el ejercicio de la lactancia materna, lo que repercute en la salud del menor y de la madre, es necesario analizar si la normativa peruana garantiza, de manera idónea, el ejercicio de este derecho como expresión de la salud física y mental de la madre trabajadora. Como consecuencia de esta investigación, se proponen modificaciones normativas, desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo, las mismas que pueden ser evaluadas por el legislador para sustentar proyectos de ley o para diseñar medidas alternativas. Asimismo, este análisis también constituye un aporte para el empleador, pues aun cuando las propuestas de modificaciones normativas no se materialicen, en cumplimiento de su deber de prevención, podrá considerar algunas de las medidas señaladas en esta tesis para garantizar, de manera idónea, la lactancia materna en el respectivo empleo. Del mismo modo, esta tesis contribuye a difundir información sobre la importancia de la lactancia materna para la salud del menor y de la madre, así como sobre los derechos laborales de madres trabajadoras en período de lactancia.

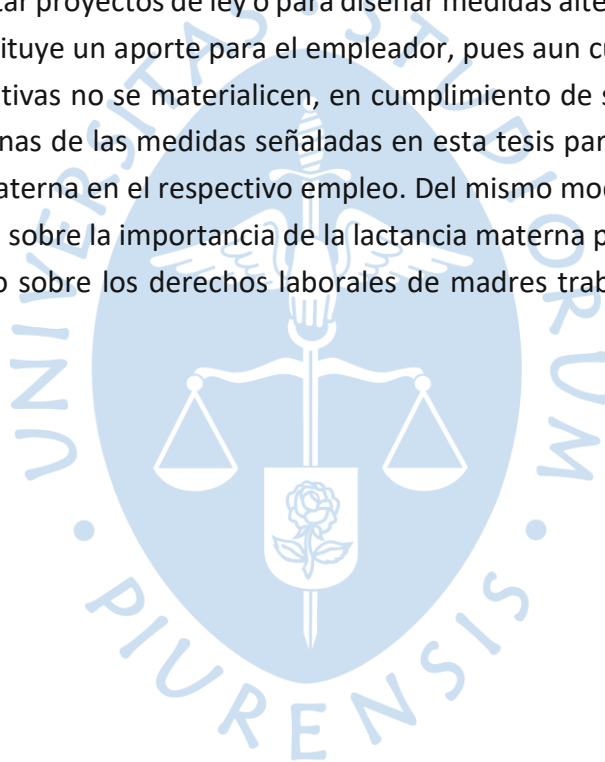
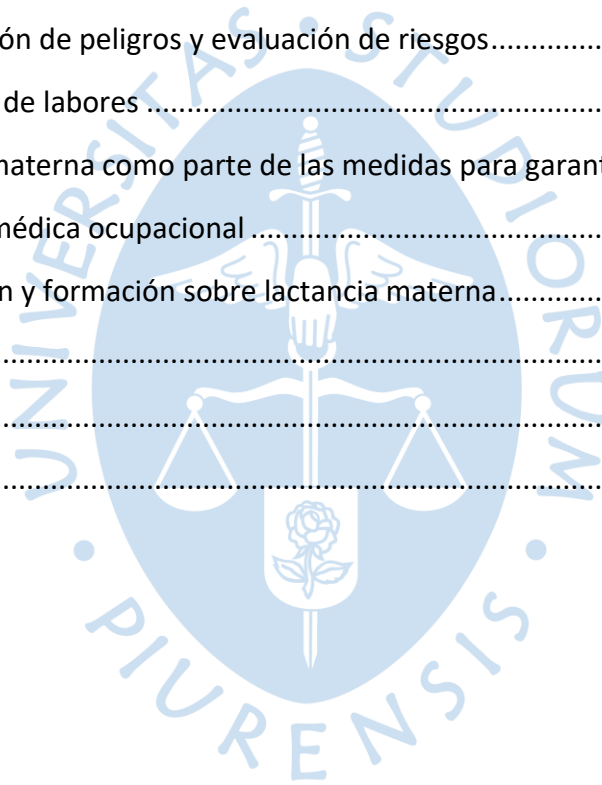


Tabla de Contenido

Introducción	9
Capítulo 1 Problema de Investigación.....	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	14
1.3 Justificación	15
1.4 Objetivos.....	18
1.4.1 Objetivo general.....	18
1.4.2 Objetivos específicos.....	18
1.5 Limitaciones.....	19
Capítulo 2 Metodología.....	20
2.1 Nivel y diseño de investigación	20
2.2 Técnicas e instrumentos de la investigación.....	21
2.3 Procedimiento para el análisis de la información	22
Capítulo 3 Marco teórico.....	23
3.1 Antecedentes de investigación	23
3.2 Base teórica	24
3.2.1 Instrumentos internacionales en relación a la lactancia materna.....	24
3.2.2 Protección constitucional de la lactancia materna.....	29
3.2.3 Beneficios legales para garantizar la lactancia materna en el trabajo	31
3.2.4 Normas sobre seguridad y salud en el trabajo que regulan la lactancia materna .	44
Capítulo 4 Resultados.....	50
4.1 Recomendaciones de organismos internacionales.....	50
4.1.1 Organización Mundial de la Salud.....	50
4.1.2 Organización Internacional del Trabajo	53
4.2 Normativa extranjera en relación a la lactancia materna.....	55
4.2.1 Normativa Chilena.....	55
4.2.2 Normativa Española	61
Capítulo 5 Discusión	64

5.1. Beneficios para lograr la lactancia materna.....	64
5.1.1 Licencia por maternidad.....	74
5.1.2 Permiso por Lactancia materna	77
5.1.3 Uso del Lactario.....	80
5.1.4 Aplicación preferente del teletrabajo	83
5.2 Gestión de seguridad y salud en el trabajo en relación a la lactancia materna	85
5.2.1. Liderazgo del empleador y participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	86
5.2.2. Políticas sobre lactancia materna en el trabajo y uso de lactario	89
5.2.3. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.....	90
5.2.4. Asignación de labores	91
5.2.5. Lactancia materna como parte de las medidas para garantizar la Salud Mental..	92
5.2.6. Vigilancia médica ocupacional	93
5.2.7. Información y formación sobre lactancia materna.....	94
Conclusiones.....	99
Recomendaciones	101
Referencias.....	114



Lista de tablas

Tabla 1 Beneficios a favor de la madre trabajadora en período de lactancia en la normativa peruana	66
Tabla 2 Convenio N°183 de la OIT y los beneficios regulados a favor de la madre trabajadora en período de lactancia en la normativa peruana	67
Tabla 3 Recomendación N°191 de la OIT y los beneficios regulados a favor de la madre trabajadora en período de lactancia en la normativa peruana	70
Tabla 4 Recomendaciones de la OMS para promover la lactancia materna y los beneficios regulados en la normativa peruana	73



Lista de figuras

Figura 1 Licencias para promover la lactancia materna en la legislación chilena 57



Introducción

En el ejercicio de mi profesión como abogada laboralista suelo absolver consultas de empresas de diversos sectores de nuestro país, sobre temas laborales y, concretamente, de seguridad y salud en el trabajo. Consecuencia de esta experiencia, uno de los temas que mantiene mi especial atención es la lactancia materna en el trabajo, porque he cuestionado muchas veces si la regulación peruana es idónea para lograr el ejercicio de este derecho.

Este interés se incrementó cuando nació mi hijo mayor y pude empaparme más de los beneficios de la lactancia materna y su repercusión en la salud del menor y de la madre; además, pude entender en carne propia lo importante que es, desde el punto de vista emocional, ejercer este derecho.

Asimismo, he podido experimentar el sacrificio que implica lograr la lactancia materna exclusiva los primeros seis (6) meses del menor y, de manera complementaria, hasta los dos (2) años de edad, aun cuando mi trabajo pasó de ser 100% presencial a remoto, porque mi hijo mayor nació en el contexto de la emergencia sanitaria por la COVID-19.

En el año 2023 nació mi hija y el contexto era otro, ahora cuento con un trabajo híbrido, pero las capacitaciones que suelo brindar a nuestros clientes, me exigían ausentarme del hogar varias horas al día cuando culminó mi licencia por maternidad y si bien logré la lactancia materna exclusiva los primeros seis (6) meses, fue realmente agotador. Hoy, mantengo la lactancia materna complementaria, pero no sé si la historia sería la misma si no hubiera existido la pandemia de la COVID-19 y mi trabajo se hubiera mantenido 100% presencial.

De este modo, desde que soy mamá, los cuestionamientos sobre la idoneidad de la regulación sobre la lactancia materna están más presentes, pues es inevitable pensar en otras madres que no conocen todos los beneficios de la lactancia materna para sus hijos y para sí mismas, en aquellas cuyo trabajo no es compatible con el trabajo a distancia o a pesar de que lo es, el empleador ha dispuesto por alguna razón, justificada o no, que el trabajo se realice de manera 100% presencial y, consecuencia de ello, la madre se plantea dejar de dar de lactar al encontrar incompatible o muy difícil lograr la conciliación de su trabajo y el ejercicio de este derecho.

La experiencia de extraerme leche materna en el trabajo, también me ha llevado a pensar cómo hacen las madres que laboran en empleos que no tienen lactario porque no cuentan con veinte (20) mujeres en edad fértil y no tienen asignada una oficina privada.

Si un empleo no tiene lactario, las trabajadoras no tendrán más opción que extraerse la leche materna en los servicios higiénicos, pidiendo prestada alguna oficina u otro ambiente no diseñado para este fin, así como organizar la logística para mantenerla en el trabajo en óptimas condiciones hasta su retorno a casa, cuando el centro de trabajo no cuenta con refrigerador o si cuenta con este, para proteger la misma de otros alimentos. Sin duda, desalentador.

Por otro lado, me he preguntado muchas veces si resulta necesario que se regule un tiempo máximo de uso de lactario, pues si bien no puede ser inferior a una (1) hora, para ampliar este tiempo se requiere acuerdo entre la trabajadora y el empleador, así como la distribución del tiempo de uso de lactario en períodos de veinte (20) o treinta (30) minutos; sin embargo, no existe ninguna norma que regule el tiempo de uso de los servicios higiénicos, a pesar de que, en ambos casos, se utiliza por necesidad y que, en el primer caso, compromete la salud no solamente de la madre sino también de su hijo o hija.

Es evidente que, la regulación legal sobre lactancia materna en el trabajo impacta en el ejercicio de este derecho, porque, en cualquier caso, implica un gran esfuerzo para la madre, pero si, además, las normas no lo promueven de manera idónea en el trabajo, termina por desalentar a la madre.

Así pues, si bien existen muchas razones por las que una madre no ejerce la lactancia materna, no debe admitirse en ningún Estado que la razón sea que la trabajadora la encuentre incompatible con su trabajo porque el empleador no cumple los beneficios legales o, lo que es peor, cumpliéndolos no resulta suficiente para promover y garantizar la lactancia materna en el trabajo.

Por lo expuesto, es importante verificar si la regulación sobre la lactancia materna en el trabajo en el Perú es idónea para que las madres puedan ejercer este derecho o si necesita modificaciones, de modo que la decisión de dejar de dar de lactar nunca sea porque las normas no garantizan de manera idónea el ejercicio de este derecho en el trabajo.

Por otro lado, desde mi experiencia, he podido identificar que la lactancia materna en el trabajo, suele abordarse desde la gestión de recursos humanos, pues las consultas sobre esta materia suelen ser sobre la aplicación de los beneficios de la madre trabajadora en período de lactancia.

Asimismo, siendo que la trabajadora tiene una especial protección durante la gestación y período de lactancia, los empleadores suelen solicitar asesoría legal para asegurarse que la motivación de los ceses y otras decisiones que modifican la forma de la prestación de los servicios sea justificada y evitar que sean cuestionadas como discriminatorias.

En cuanto a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las consultas sobre la lactancia materna suelen estar enfocadas en asegurar que la naturaleza de las labores o las condiciones para la prestación del servicio no pongan en peligro la vida o la integridad de la madre o del menor.

Como consecuencia de esta tesis, pretendo generar reflexión sobre la importancia de garantizar la lactancia materna en el trabajo, desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, no solamente cuando la naturaleza de las labores pone en peligro la vida o integridad

del menor o de la madre, sino, en general, por los beneficios de la lactancia para la salud de la madre y el menor, pues el empleador, en cumplimiento de su deber de prevención, está obligado a garantizar el ejercicio de este derecho para lograr el bienestar integral de las madres trabajadoras, lo que repercute no solamente en su salud e indiscutiblemente en la del menor, sino también en la familia, la sociedad y el Estado.

Por lo expuesto, esta tesis se divide en cinco (5) capítulos, en el primer capítulo planteo el problema y brindo información sobre los beneficios de la lactancia materna para el menor y la madre, su repercusión en la familia, la sociedad y el Estado, así como la relación que existe entre la lactancia materna y el trabajo.

En el segundo capítulo explico la metodología empleada para este estudio y a partir del tercer capítulo, desarrollo la parte teórica, la misma que proporciona información sobre los beneficios y las medidas reguladas en el Perú para garantizar la lactancia materna en el trabajo.

En el cuarto capítulo brindo información sobre las recomendaciones de organismos internacionales en relación a cómo se debe ejercer la lactancia materna, lo que servirá de base para comparar si la legislación peruana se ajusta a ello, así como información sobre lo regulado sobre esta materia en otros países.

En el quinto capítulo se analizará la legislación peruana en comparación con las recomendaciones de organismos internacionales, con la finalidad de reflexionar sobre la necesidad o no de modificar nuestra regulación para garantizar de manera idónea el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo.

Espero que disfruten como yo, este interesante análisis de un tema que siempre debería ser uno de los objetivos prioritarios de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: promover la lactancia materna en el trabajo para garantizar el bienestar integral de las madres trabajadoras. Este tema nos toca a todos, si no es como madre, como parte de una familia, por lo que no podemos perderlo de vista.

Capítulo 1

Problema de Investigación

El ejercicio de la lactancia materna en el trabajo merece una atención prioritaria del Estado, porque compromete diversos derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú (1993), tales como, el derecho a la salud del menor de edad, de la madre y del medio familiar; así como el derecho al trabajo de la madre y al desarrollo de su libre personalidad, tal como lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°1272-2017-PA/TC (2019, p. 13). Asimismo, a nivel legislativo se han regulado beneficios y medidas a favor de la madre trabajadora en período de lactancia, con la finalidad de promover su ejercicio en el ámbito laboral.

Sin embargo, como veremos en este capítulo, el desempleo y el trabajo a distancia generado por la pandemia por la COVID-19, habría incrementado en nuestro país, de manera inusual, el porcentaje de niñas y niños alimentados exclusivamente con leche materna durante sus primeros seis (6) meses de vida, lo que evidencia la necesidad de revisar la normativa peruana sobre la materia, desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo, para identificar posibles oportunidades de mejora en la legislación.

En consecuencia, en este primer capítulo se plantea y formula el problema, así como la justificación del presente análisis, lo que, además, contribuye a difundir información sobre la importancia de la lactancia materna para el menor, la madre, la familia y la sociedad.

1.1 Planteamiento del problema

El derecho a la lactancia materna garantiza que el menor se alimente de manera idónea, permitiendo su crecimiento y desarrollo saludable; pero también forma parte de la salud reproductiva de la madre y mientras se ejercita, garantiza su bienestar integral (Organización Mundial de la Salud [OMS] y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2003).

Asimismo, la OMS (2024) señala que las madres que ejercitan su derecho de dar de lactar tienen menos probabilidades de padecer cáncer de mama y de ovario.

En cuanto a la forma de ejercer la lactancia materna, la OMS (2024) y UNICEF (2024) recomiendan amamantar al menor de edad, a libre demanda o “tan a menudo como el niño quiera”, exclusivamente con leche materna los primeros seis (6) meses de su vida y; a partir de ese momento, incorporar algunos alimentos complementarios en su dieta, manteniendo la lactancia materna hasta los dos (2) años o más.

Sin embargo, a pesar de los múltiples beneficios de la lactancia materna para la salud del menor y de la madre, en el Perú, el porcentaje de niños y niñas alimentados con leche materna exclusiva, durante sus primeros seis (6) meses de vida, representaba el 65.6% en el año 2019, el cual se incrementó a 68.4% en el año 2020, decreció a 64% en el año 2021 e

incrementó a 65.9% en el año 2022. (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2023a).

Al respecto, llama la atención el anómalo incremento en 2.8% en el año 2020, por lo que es importante conocer la regulación peruana sobre la lactancia en el trabajo, pues podría existir una relación entre el ejercicio de la lactancia y el trabajo.

Cabe precisar que, la OMS (2017) en su documento normativo sobre lactancia materna “Metas mundiales de nutrición 2025” recomienda que los países que superan el 50% deben seguir incrementando dicho porcentaje, sugiriendo un incremento anual mínimo de 1.2%, por lo que no cabe duda que el referido incremento del año 2020 fue considerable.

En efecto, debemos recordar que, mediante el Decreto Supremo N°008-2020-SA (2020), publicado el 11 de marzo del año 2020, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional y se dictaron medidas de prevención de contagio de la COVID – 19. Asimismo, mediante Decreto Supremo N°044-2020-PCM (2020), publicado el 15 de marzo del año 2020, se declaró el Estado de Emergencia Nacional y se dispuso el aislamiento social obligatorio por la COVID - 19.

En consecuencia, la pandemia de la COVID - 19, como en muchos países del mundo, afectó el empleo. En el caso peruano, afectó en mayor medida el empleo de las mujeres, y se incrementó, de manera inusual, el trabajo a distancia.

En efecto, según el Informe trimestral del mercado laboral “Situación del empleo en 2020” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021) basándose en los datos de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH) con periodicidad trimestral del INEI del 2018 -2020, en el primer trimestre del año 2020, en el Perú había 16 millones 487 mil trabajadores. Sin embargo, con ocasión de la pandemia por la COVID -19, en el segundo trimestre del año 2020, esta cifra disminuyó a 10 millones 272 mil trabajadores, se fue recuperando en el tercer trimestre con 14 millones 257 mil trabajadores y en el cuarto trimestre había 16 millones 416 mil trabajadores. De este modo, se advierte que la pandemia de la COVID - 19 impactó directamente en el empleo.

En cuanto al empleo formal, del total de trabajadores empleados, en el primer trimestre del año 2020, 4 millones 651 mil trabajadores mantenían empleo formal, siendo que, en el segundo trimestre del año 2020, esta cifra se redujo a 2 millones 782 mil trabajadores, en el tercer trimestre la cifra solamente aumentó a 3 millones 756 mil trabajadores y en el cuarto trimestre representaba 4 millones 367 mil trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

De este modo, se aprecia que, en el segundo trimestre del año 2020, aproximadamente, la mitad de los trabajadores con empleos formales se quedaron sin trabajo, y la recuperación del empleo fue paulatina hasta el último trimestre del mismo año.

Por otro lado, en el mismo informe se indica que la caída del empleo, afectó más a las mujeres que a los hombres, pues el desempleo para los varones decreció en 34,3 % y en el caso femenino decreció en 44,4%, lo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) atribuye a la carga del hogar, discriminación laboral, entre otras razones vinculadas a la desigualdad que afecta a las mujeres en el ámbito laboral.

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo también refiere en su Informe Trimestral del mercado laboral (2021) que, con ocasión de la emergencia sanitaria, se verificó un aumento exponencial de los trabajadores a distancia, pues, en el primer trimestre del año 2020, estaban registrados 5 mil trabajadores a distancia, esto es, teletrabajadores y personal de trabajo remoto; sin embargo, en abril del año 2020 aumentó a 69 mil trabajadores, en mayo del mismo año a 169 mil trabajadores, y en diciembre, se registraron 222 mil trabajadores.

Asimismo, debemos recordar que, como parte de las recomendaciones y normas emitidas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19, la Ley 31051 (2020), estableció la obligación de disponer el trabajo remoto para las madres gestantes y en estado de lactancia, cuya integridad o la del menor se encuentre en riesgo y, en general, en los lineamientos de prevención de contagio de la COVID – 19, emitidas por el Ministerio de Salud, tales como los aprobados por la Resolución Ministerial N°970-2020-MINSA (2020), se recomendaba otorgar preferentemente trabajo remoto a las gestantes y madres en período de lactancia.

En consecuencia, si bien no se cuenta con información o estadísticas de cuánto se utilizan los lactarios en las organizaciones que lo han implementado ni con estadísticas sobre el porcentaje de mujeres con empleos formales que ejercen su derecho a dar de lactar en comparación con las que no cuentan con empleo, de las cifras anteriores, se verifica que en el año 2020, el desempleo, en mayor medida de las mujeres, y el incremento del trabajo a distancia, habría favorecido la lactancia materna exclusiva, pues ese mismo año se incrementó en un inusual 2.8% el porcentaje de niños y niñas alimentados con leche materna durante sus primeros seis (6) meses de vida.

Por lo expuesto, es relevante revisar si la legislación peruana garantiza, de manera idónea, el ejercicio del derecho de la madre de dar de lactar en el ámbito laboral como expresión de su salud o si se requieren modificaciones normativas para que la trabajadora pueda ejercer este derecho según las recomendaciones de organismos internacionales, y así, podamos seguir incrementando el porcentaje de niños alimentados con leche materna, en beneficio de estos y de las madres trabajadoras, lo que repercute en la familia y la sociedad.

1.2 Formulación del problema

La presente tesis pretende responder la siguiente pregunta ¿La normativa peruana garantiza de manera idónea la lactancia materna como expresión de la salud de la madre trabajadora?

1.3 Justificación

El empleador está obligado a garantizar el bienestar integral de sus trabajadores, por lo que es indiscutible que, en relación a la lactancia materna, debe brindar las condiciones adecuadas para su ejercicio, de lo contrario, la madre trabajadora opta por dejar de dar de lactar al advertir que es incompatible o muy difícil de conciliarlo con su trabajo, afectando su salud y la del menor.

En el Perú, contamos con normas que establecen beneficios para la madre trabajadora en período de lactancia, tales como, la licencia por maternidad (Ley 26644, 1996), permiso por lactancia materna (Ley 27240, 1999), uso de lactario (Ley 29896, 2012), la aplicación preferente del teletrabajo para la trabajadora en período de lactancia (Ley 31572, 2022); lo que constituye lo mínimo que debe cumplir el empleador.

Al respecto, resulta pertinente analizar lo dispuesto en estas normas y sus respectivos reglamentos, así como lo regulado en las normas de seguridad y salud en el trabajo, para verificar si son suficientes para lograr el ejercicio de la lactancia materna como expresión de la salud de la madre trabajadora, según las recomendaciones de organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud.

En cuanto a las potenciales beneficiarias de lo dispuesto en las normas antes mencionadas, se debe tener en cuenta que, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023b), en el año 2022, del total de 33'397,700 de peruanos, la población ocupada del país alcanzó los 17'336,500 personas, de la cual, 9'626,000 eran hombres, lo que representa el 55,5% de la población ocupada y 7'710,500 mujeres, lo que representa un 44,5%.

Según grupos de edad, del total de población ocupada, el 16,1% tiene de 14 a 24 años de edad, el 48,0% se encuentra en edad central de participación en la actividad económica, es decir, tiene de 25 a 44 años y el 35,9% tienen de 45 a más años de edad (INEI, 2023b).

Sin embargo, para analizar las normas peruanas en relación a la lactancia materna en el trabajo, se debe tener en cuenta que estas tienen un impacto en la formalidad laboral.

Al respecto, en el Perú, del total de personas con empleo, solo el 26% tiene un empleo formal. Asimismo, el 76,8% de mujeres tienen empleo informal y el 23,2% empleo formal. Por su parte, de la población económicamente activa (PEA) masculina, el 71,7% tiene empleo informal y el 28,3% tiene un empleo formal (INEI, 2023b).

En consecuencia, siendo la informalidad laboral un evidente problema del Perú y que existe un mayor porcentaje de mujeres con empleo informal, es importante que los beneficios regulados o que se propongan para garantizar la lactancia materna en el trabajo, no genere un sobre costo para los empleadores, de lo contrario, podría incrementarse el porcentaje de empleo informal para el caso femenino.

En todo caso, el presente análisis se justifica en la especial protección que merece el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, como expresión de la salud de la madre trabajadora y, porque sus efectos trascienden el ámbito laboral, comprometiendo la salud pública.

En efecto, la anemia es una enfermedad que afecta principalmente a los niños y un problema de salud pública en el mundo. La OMS (2024) señala que la anemia afecta a un 20% de los niños de seis (6) a cincuenta y nueve (59) meses de edad.

Sin embargo, en nuestro país la cifra es alarmante, ya que, el 33.6% de niños y niñas de seis (6) a cincuenta y nueve (59) meses de edad tienen anemia, y el porcentaje de niñas y niños de 6 (seis) a 35 (treinta y cinco) meses de edad con anemia es de 42,4%, según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (INEI, 2023a).

Asimismo, según lo informado por INEI (2023a), de acuerdo con el patrón de la Organización Mundial de la Salud, en el año 2022, la tasa de desnutrición crónica representa el 11,7% de niñas y niños menores de cinco (5) años de edad; siendo en el 2021 una tasa de 11,5%.

En cuanto a las infecciones respiratorias agudas, en el año 2022, el porcentaje de niñas y niños menores de cinco (5) años con Infecciones Respiratorias Agudas (IRA) durante las dos (2) semanas precedentes a la encuesta que se realizó entre enero y diciembre del año 2022, fue de 13,8%, siendo que el año anterior fue de 5,5% y, respecto de la diarrea entre niñas y niños menores de cinco (5) años de edad, alcanzó 11,7% en el año 2022, siendo el año anterior 9.4%. (INEI, 2023a)

Al respecto, la lactancia materna tiene un papel muy importante en la nutrición y salud de los menores, pues proporciona toda la energía y nutrientes que necesita un bebé durante sus primeros seis (6) meses de vida, “hasta la mitad o más de las necesidades nutricionales de un niño durante la segunda mitad del primer año y hasta un tercero durante el segundo año” (OMS, 2024).

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2024) señala que la lactancia materna previene la muerte súbita del menor en un 60% en comparación con los bebés que no son amamantados y que, el efecto es mayor en caso de lactancia materna exclusiva.

Además, la OMS (2024) refiere que la leche materna no solamente es el alimento ideal para los menores, sino que también los protege de diversas enfermedades, tales como la diarrea o las infecciosas respiratorias, e inclusive, los niños alimentados con leche materna “muestran un mejor desempeño en las pruebas de inteligencia, son menos propensos al sobrepeso o la obesidad y, más tarde en la vida, a padecer diabetes.”

A su vez, cuando no es posible la lactancia materna, se recurre a los sucedáneos de la leche materna, los que son onerosos y además, el uso de biberones, puede producir enfermedades gastrointestinales (OMS, 2017).

Por tanto, siendo que la lactancia materna permite la adecuada nutrición infantil y protege a los niños de diversas enfermedades, como la diarrea y enfermedades respiratorias (OMS, 2024; UNICEF, 2024; OPS, 2024), es fundamental para el Estado garantizar su ejercicio.

Por otro lado, la lactancia materna forma parte de la salud reproductiva de la madre y, garantiza su bienestar integral. Además, la OMS (2024) indica que las madres que amamantan a sus hijos tienen menos probabilidades de padecer cáncer de mama y de ovario.

Adicionalmente, durante la lactancia materna se reduce el riesgo de diabetes y hemorragia posparto, por ello, forma parte de su proceso reproductivo (OMS y UNICEF, 2003).

En cuanto al bienestar emocional, la lactancia materna favorece el vínculo afectivo entre la madre y el hijo, lo que repercute en el desarrollo físico y emocional del niño, pero también en la salud mental de la madre (UNICEF, 2013).

En definitiva, la lactancia materna también es expresión del derecho a la salud física y mental de la madre; y es que, como indica la (OMS y UNICEF, 2003) “Las madres y sus bebés forman una unidad biológica y social inseparable; la salud y la nutrición de un grupo no puede separarse de la salud y la nutrición del otro”.

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud, nos recuerda que la lactancia materna también tiene repercusiones positivas en el medio ambiente, pues “la leche materna es un recurso renovable y es producida por las madres y consumida por los bebés sin polución, empaque o desechos” (OPS, 2024).

En consecuencia, la promoción de la lactancia materna debe ser un tema prioritario para el Estado, ya que compromete la salud pública, lo que repercute en la familia y la sociedad (Pacheco, 2018).

Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°1272-2017-PA/TC (2019, p. 13) ha señalado que cuando el Estado no adopta las medidas necesarias para promover, de manera idónea, la lactancia materna, se afecta el derecho a la salud del menor y de la madre y, por extensión del medio familiar.

De este modo, se pretende verificar si la normativa peruana permite y promueve que la madre trabajadora ejerza su derecho a dar de lactar siguiendo las recomendaciones de organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud, en relación a la lactancia materna exclusiva los primeros seis (6) meses de vida del menor y luego, de manera complementaria, hasta los dos (2) años o más del menor, desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo.

Cabe precisar que este análisis alcanza a las normas que regulan derechos, medidas y beneficios a favor de la madre trabajadora en período de lactancia para promover y garantizar el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo.

Por este motivo, no se analizarán las normas que regulan los derechos de la madre en estado de gestación ni se centrará la discusión en la obligación del empleador de adoptar medidas cuando las labores de la madre en período de embarazo o lactancia pongan en riesgo su vida o integridad o la del menor, sino en las normas que, en general, garantizan o promueven el ejercicio de la lactancia materna en el ámbito laboral.

Como consecuencia de este análisis, se identificarán oportunidades de mejora en la normativa peruana sobre la materia que podrán sustentar uno o más proyectos de ley con las modificaciones sugeridas en esta tesis o medidas alternativas.

Además, aun cuando las modificaciones normativas sugeridas no se materialicen, se pretende que el empleador, en cumplimiento de su deber de prevención, tenga en cuenta las recomendaciones que se brindarán en esta tesis, para garantizar de manera idónea el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, como parte de su gestión de la seguridad y salud en el trabajo, lo que también repercute en su imagen dentro y fuera de la organización, el compromiso y productividad del personal y en general, en el clima laboral.

En adición a lo anterior, esta tesis tiene una justificación social y es que la normativa sobre esta materia debería ser clara y coherente con su objetivo, pero, además, no debería implicar un sobre costo para el empleador que desmotive la formalidad o la contratación femenina, sino que, por el contrario, sean medidas que se ajusten a la realidad peruana y que contribuyan al mayor compromiso del personal y la productividad de la respectiva organización y la economía del país.

Del mismo modo, el presente análisis contribuye a difundir información sobre la importancia de la lactancia materna para la salud del menor y de la madre; los derechos de la madre trabajadora en período de lactancia y, la obligación del empleador de adoptar medidas para conciliar el trabajo con el ejercicio de la lactancia materna.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar la normativa peruana sobre lactancia materna en relación a la seguridad y salud en el trabajo.

1.4.2 Objetivos específicos

- Describir los beneficios sobre lactancia materna regulados por la legislación peruana a favor de la madre trabajadora.

- Analizar las normas peruanas sobre seguridad y salud en el trabajo en relación a la lactancia materna como expresión de la salud de la madre.
- Determinar si resulta pertinente modificar la normativa peruana para garantizar la lactancia materna en el trabajo como expresión de la salud de la madre.

1.5 Limitaciones

En la presente tesis se analiza la normativa peruana sobre lactancia materna como expresión de la salud de la madre trabajadora, por lo que se identifica como limitación la posibilidad de que las normas comentadas en esta tesis cambien en el tiempo, lo que escapa de control de la tesista. De este modo, se ha considerado el tenor de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo vigentes a la fecha de redacción de esta tesis.



Capítulo 2

Metodología

La presente tesis es cualitativa documentaria, pues comprende la revisión de la normativa peruana en relación a la lactancia materna, como expresión de la salud de la madre trabajadora, con la finalidad de verificar si garantiza, de manera idónea, el ejercicio de este derecho, desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de proponer las modificaciones normativas que resulten pertinentes.

Al respecto, en este capítulo se precisa el nivel y diseño de esta investigación, las técnicas e instrumentos de la investigación y el procedimiento empleado para el análisis de la información.

Asimismo, en el subtítulo de nivel y diseño de la investigación, se especifican los tipos de normas peruanas e instrumentos internacionales que son objeto de revisión, así como los organismos cuyas recomendaciones serán comparadas con la legislación peruana.

Además, teniendo en cuenta que también se ha revisado la regulación sobre esta materia de dos (2) países, Chile y España, en este capítulo también se indican las razones por las que se ha elegido conocer las medidas que han adoptado estos países para garantizar, desde su realidad, el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo.

2.1 Nivel y diseño de investigación

La metodología de la presente investigación es cualitativa documentaria. Asimismo, el nivel de investigación de la tesis es descriptiva, pues se determinan las características de la regulación peruana sobre la lactancia materna relacionada a la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el diseño de la investigación, como estrategia para resolver el problema objeto de la presente tesis, es documental, pues se basa en la búsqueda, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios (Arias Odón, 2012, p.27).

En cuanto a los documentos objeto de revisión y análisis, se han considerado los instrumentos internacionales de observancia obligatoria para el Perú, la Constitución Política del Perú (1993), así como leyes y reglamentos, comprendiendo tanto las normas sociolaborales como las de seguridad y salud en el trabajo, en relación al ejercicio de la lactancia materna en el ámbito laboral.

En cuanto a las materias, se analiza la licencia por maternidad, la hora de permiso por lactancia materna, el lactario, la aplicación preferente del teletrabajo para la trabajadora en período de lactancia y lo dispuesto en las normas de seguridad y salud en el trabajo, en relación al ejercicio de la lactancia materna como expresión de la salud de la madre trabajadora.

Asimismo, se han revisado las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que es la más importante organización internacional del mundo, en relación a la protección de los derechos humanos.

Además, se han tenido en cuenta las definiciones y/o recomendaciones del Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), por ser un programa de la ONU que protege los derechos de las madres, niñas y niños; así como las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), al ser un organismo de la ONU dedicado a la promoción de la salud.

En cuanto al ámbito laboral, se han revisado los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al ser un organismo que brinda importantes aportes para la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral.

De este modo, se pretende verificar si la legislación peruana dispone medidas que se condicen con las recomendaciones de dichos organismos internacionales de reconocido prestigio en la protección de derechos humanos.

Asimismo, se ha revisado la regulación sobre la materia de otros dos (2) países, para conocer las medidas que han adoptado, desde su realidad, para promover el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo.

Al respecto, uno de estos países cuya regulación se ha revisado es la de Chile, toda vez que es una realidad similar a la nuestra al ser un país de América del Sur, por lo que resulta enriquecedor conocer y analizar las medidas adoptadas por este país vecino en relación a la promoción del ejercicio de la lactancia materna en el trabajo.

Además, se ha revisado lo regulado en España, ya que es un (1) país de otro continente que, al igual que Perú y Chile, tiene un sistema jurídico Romano Germánico y cuya regulación es un referente para la nuestra.

En cuanto al procedimiento de investigación, se han seguido las etapas sugeridas por Arias Odón (2012, p.31). De este modo, se realizó una búsqueda de fuentes impresas y electrónicas sobre la materia, consecuencia de lo cual, se elaboró la Tabla de Contenido.

Asimismo, para la redacción de la presente tesis se realizaron previamente resúmenes para analizar e interpretar la información recolectada.

2.2 Técnicas e instrumentos de la investigación

En cuanto a la técnica del diseño de la investigación documental, se ha realizado un análisis documental y análisis del contenido.

Para el análisis documental se han utilizado como instrumentos una (1) laptop y sus unidades de almacenaje (Arias, 2012, p.68).

En cuanto al análisis de contenido, se realizaron resúmenes de los beneficios regulados en el Perú a favor de la madre trabajadora en período de lactancia, así como de lo establecido en los instrumentos internacionales, tanto los de observancia obligatoria como los de carácter facultativo.

Asimismo, se realizaron resúmenes de lo dispuesto en la regulación chilena y española, en relación a los beneficios regulados por estos países para garantizar la lactancia materna en el trabajo.

2.3 Procedimiento para el análisis de la información

Una vez que se elaboraron los resúmenes de lo dispuesto en los instrumentos emitidos por organismos internacionales sobre la promoción del ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, tanto los de observancia obligatoria, como los de carácter facultativo, se procedió a compararlos con los beneficios sobre lactancia materna en el trabajo regulados en la legislación peruana, con la finalidad de verificar si nuestra regulación es acorde a los mismos.

Para tal efecto, se elaboró una tabla que resume los beneficios regulados por la normativa peruana a favor de la madre trabajadora en período de lactancia y tablas que comparan las recomendaciones contenidas en los instrumentos emitidos por organismos internacionales con los beneficios regulados en el Perú.

En cuanto a la normativa sobre la materia de Chile y España, en adición a los resúmenes respectivos, en el caso de la regulación chilena, se ha elaborado una línea de tiempo que facilita la comprensión de las alternativas reguladas en dicho país para promover el ejercicio de la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida del menor de edad.

Lo antes expuesto, permite identificar con claridad las recomendaciones sobre la materia de organismos internacionales y compararlas con lo regulado en el Perú, así como conocer las medidas que han adoptado otros dos (2) países para promover el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, para luego abordar la discusión, de la que resultan la conclusiones y recomendaciones de esta tesis.

Capítulo 3

Marco teórico

El principal objetivo del presente capítulo es conocer la especial protección que la Constitución Política del Perú (1993) reconoce a favor de la madre en período de lactancia, del menor y la familia, así como la protección de la madre en el ámbito laboral.

Asimismo, se revisará la normativa internacional de observancia obligatoria para nuestro país, en relación a la protección de la lactancia materna en el trabajo.

En cuanto al desarrollo legislativo, se revisarán las disposiciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, que promueven el ejercicio de la lactancia materna en el ámbito laboral, lo que será el punto de partida para analizar en los siguientes capítulos, si la normativa es coherente internamente y si es acorde a las recomendaciones de organismos internacionales, esto es, si es idónea o si se requiere alguna modificación normativa, en beneficio de la salud de la madre que trabaja y del menor.

3.1 Antecedentes de investigación

En cuanto a otras tesis que hayan abordado la lactancia materna, se debe indicar que se ha revisado que existen numerosas tesis cuyo objeto es determinar si las madres atendidas en un determinado centro médico, tienen conocimiento sobre la técnica adecuada de dar de lactar o sobre la importancia de la misma para el menor y para la madre.

Sin embargo, la presente tesis, tiene un objeto diferente, pues no se trata de una investigación de campo, sino una investigación cualitativa, en la que se pretende analizar la normativa peruana sobre la lactancia materna en el ámbito laboral, como expresión de la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de determinar si corresponde emitir modificaciones normativas a la regulación vigente, en observancia de las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y otros organismos internacionales.

Cabe señalar que, se ha revisado el artículo de la doctora Luz Pacheco (2003), en el que realiza un interesante recuento de cómo se ha regulado históricamente en nuestro país el trabajo de la mujer y los beneficios que actualmente recoge nuestra legislación para la trabajadora embarazada y en período de lactancia, el que se aborda desde un enfoque de igualdad entre mujeres y varones.

Además, se ha revisado otro interesante artículo de la doctora Pacheco (2018) en el que analiza la igualdad de oportunidades en el empleo femenino y la igualdad remunerativa, mostrando con datos estadísticos el progreso en el acortamiento de la brecha de género en el empleo en el Perú.

Al respecto, en la presente tesis se analizará la normativa peruana sobre la lactancia materna, desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, esto es, como expresión de la salud de la madre trabajadora, para lo cual se determinará si resulta necesaria alguna

modificación de las normas que regulan los beneficios de la madre trabajadora en período de lactancia, así como de las normas que concretamente regulan la seguridad y salud en el trabajo.

3.2 Base teórica

En nuestro ordenamiento jurídico se reconoce y protege el ejercicio de la lactancia materna y se regulan beneficios y medidas para garantizarla en el ámbito laboral. En consecuencia, con la finalidad de analizar su idoneidad interna y en relación a las recomendaciones de organismos internacionales, es importante conocer la regulación nacional sobre la materia.

Al respecto, se desarrollará lo establecido en instrumentos internacionales de observancia obligatoria para el Perú y lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, en relación al objeto de protección de la lactancia materna; así como lo regulado sobre esta materia en el ámbito laboral, comprendiendo las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

De este modo, se debe precisar que, en cuanto al desarrollo legislativo, si bien existen más normas de las que se mencionarán en los siguientes apartados sobre la lactancia materna, tales como, la regulación de los sucedáneos de la leche materna, siendo que el enfoque de este análisis es desde la seguridad y salud en el trabajo, nos centraremos en las normas que regulan beneficios a favor de la madre trabajadora en período de lactancia y las medidas que debe adoptar el empleador para garantizar, en general, la lactancia materna en el trabajo, como expresión de la salud.

3.2.1 Instrumentos internacionales en relación a la lactancia materna

De conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú” (Constitución Política del Perú, 1993).

Por este motivo, a continuación, se mencionan los artículos que guardan relación con la protección de la lactancia materna en el trabajo en los instrumentos internacionales de observancia obligatoria para el Perú.

3.2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un “un referente que permite evaluar, en términos generales, la adecuación del comportamiento de los Estados en materia de derechos humanos pero en el ámbito internacional” (Hakansson, 2008).

Al respecto, el numeral 1 del artículo 25 reconoce que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuada que le asegura, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Asimismo, el numeral 2 del mismo artículo señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Por lo expuesto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el especial cuidado y asistencia que merecen los niños y la maternidad en todo Estado.

3.2.1.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En cuanto a los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, se debe tener en cuenta que, tal como refiere Hakansson (2008) “incluyen el desarrollo de la totalidad de los derechos humanos enunciados en la Declaración Universal”.

En cuanto al tema que nos ocupa, cabe mencionar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual fue aprobado por Decreto Ley 22129 (1978) y ratificado por el Perú el 12 de abril de 1978, que entró en vigencia el 28 de julio del mismo año, señala en el numeral 1 del artículo 10 que “se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo”.

Asimismo, en cuanto a la protección de la madre, el numeral 2 del mismo artículo 10 señala lo siguiente:

“Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Además, en cuanto a la protección del niño, el numeral 3 del referido artículo 10 señala que “se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición.

De este modo, el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce la especial protección que merece la familia, los niños, así como las madres antes y después del parto, así como a la madre trabajadora en dicho período.

Adicionalmente, el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone lo siguiente:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:
 - a) La reducción de la mortinatalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;
 - b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; (...)

De este modo, teniendo en cuenta que el Estado debe proteger la salud de toda persona y adoptar medidas para reducir la mortalidad infantil, así como para mejorar los aspectos de la higiene del trabajo, el ejercicio de la lactancia materna en general y, en específico, en el trabajo, merece atención prioritaria para el Estado, pues compromete la salud de la madre y del menor. En consecuencia, la normativa que regula esta materia debe promover de manera idónea la conciliación de la lactancia materna y el trabajo, en beneficio del menor y de la madre.

3.2.1.3 Convención sobre los Derechos del Niño. La Convención sobre los Derechos del Niño (1989) fue aprobada por la Resolución Legislativa N°25278 del 3 de agosto de 1990 y ratificada por el Perú el 14 de agosto de 1990.

Al respecto, el numeral 1 del artículo 3 de dicha Convención dispone lo siguiente:

“En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.”

En cuanto a las disposiciones vinculadas a la salud del niño, se debe mencionar el literal 1 del artículo 24 dispone que el niño tiene derecho “al disfrute del más alto nivel posible de salud”.

Asimismo, en los literales a), b) y c) del numeral 2 del mismo artículo 24 se indica que los Estados deben adoptar medidas para reducir la mortalidad infantil, asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria a los niños, así como combatir las enfermedades y la malnutrición.

Además, en el literal d) del mismo numeral 2 del artículo 24 se señala que los Estados deben “Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada para las madres”.

A su vez, en cuanto a la lactancia materna, en el literal e) del mismo numeral 2 del artículo 24 se dispone que los Estados deben garantizar lo siguiente:

“e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la

lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos”.

Por tanto, queda claro que, en todas las medidas que se adopten en un Estado, debe considerarse el interés superior del niño, al cual se hará referencia más adelante. Asimismo, se evidencia la especial protección que merece la salud del menor, la atención sanitaria pre y postnatal, así como la difusión de la importancia de la lactancia materna.

3.2.1.4 Convenios de la OIT. La OIT tiene por objetivo promover condiciones de trabajo acordes a los derechos humanos. Para tal efecto, los Estados miembros llevan a cabo conferencias periódicas para lograr este objetivo, en las que están representados los Estados, los empleadores y trabajadores (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 1919).

En relación al ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, se deben revisar dos (2) Convenios de la OIT ratificados por el Perú, el Convenio N°183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad y el Convenio N°156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, cuyas disposiciones más relevantes en relación a la presente tesis se mencionan a continuación.

3.2.1.4.1 Convenio N°156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. En el numeral 1 del artículo 1 del Convenio N°156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares del año 1981, aprobado por Resolución Legislativa N°24508, ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986, se señala que este “aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.”

En relación a la lactancia materna, el numeral 1 del artículo 3 de este Convenio N°156 de la OIT señala que, con la finalidad de lograr igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, cada Estado debe adoptar medidas para permitir que las personas puedan trabajar “sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” y sin ser discriminadas por esta razón.

Asimismo, el artículo 4 de dicho Convenio señala que los Estados deben tener en cuenta las necesidades de las personas con responsabilidades familiares, en relación a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Consecuencia de lo anterior, se puede concluir que, el Estado debe adoptar medidas para lograr que el trabajo sea compatible con las responsabilidades familiares. De este modo, siendo que, el ejercicio de la lactancia materna es una de las principales responsabilidades familiares, pues compromete la salud del nuevo integrante familiar, es necesario que, las

medidas adoptadas por el Estado tengan en cuenta las necesidades de la madre trabajadora en período de lactancia y las condiciones del empleo.

3.2.1.4.2 Convenio N°183 de la OIT, Convenio sobre Protección de la Maternidad. El Convenio N°183 de la OIT, Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000, ratificado por el Perú, mediante Decreto Supremo N°012-2016-RE, publicado el 24 de febrero del año 2016, entró en vigencia el 9 de mayo del año 2016.

Al respecto, en el artículo 3 de este Convenio indica que cada Estado debe adoptar medidas para que las trabajadoras gestantes o en período de lactancia no realicen labores que puedan ser perjudiciales para su salud o la del hijo.

En cuanto a la licencia por maternidad, en el numeral 1 del artículo 4 del mismo Convenio, se indica que la licencia por maternidad debe tener una duración no menor de catorce (14) semanas (OIT, 2000a).

Asimismo, en el numeral 4 y 5 del mismo artículo 4 se indica que para proteger la salud de la madre y del niño, se deben otorgar por lo menos seis (6) semanas de licencia post – parto y que la licencia pre – natal se prolonga por el período comprendido entre la presunta fecha del parto, a la fecha que este efectivamente tiene lugar, sin que ello reduzca la licencia post – natal.

Por otro lado, el Convenio regula en su artículo 6 que se deben proporcionar prestaciones pecuniarias a las mujeres durante la licencia por maternidad, las que están sujetas a las condiciones que establezca la legislación nacional y cuya cuantía no debe ser inferior a los dos tercios de las ganancias anteriores o de las que se toman en cuenta para el cálculo de las mismas.

En cuanto a la lactancia materna, en el numeral 1 del artículo 10 del mismo Convenio se indica que “La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo” (OIT, 2000a).

Asimismo, el numeral 2 del mismo artículo señala lo siguiente:

El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. (OIT, 2000a).

Al respecto, se advierte que, si bien se reconoce una reducción de la jornada o interrupciones para destinarlo al ejercicio de la lactancia materna, no se establece un período de tiempo determinado, por lo que depende de lo que regule cada Estado.

Sin embargo, en el artículo 11 del mismo Convenio se indica que los Estados deben evaluar de manera periódica si resulta pertinente extender la licencia por maternidad o el monto de las prestaciones pecuniarias a favor de la madre trabajadora, en consulta con los representantes de los empleadores y trabajadores.

Por lo expuesto, el Convenio N°183 de la OIT, reconoce la protección de la lactancia materna en el trabajo, estableciendo que los Estados deben regular una licencia por maternidad cuya extensión no debería ser menor a catorce (14) semanas y que deben garantizar interrupciones para la lactancia o reducción diaria de la jornada de trabajo para efectos de promover la lactancia materna en el ámbito laboral, dejando abierta la posibilidad de que cada Estado pueda extender o mejorar dichos beneficios de la revisión periódica que debería realizar sobre la idoneidad de los mismos.

3.2.2 Protección constitucional de la lactancia materna

En nuestra Constitución Política del Perú (1993) no se reconoce expresamente el derecho de dar de lactar en el trabajo, sin embargo, su protección se sustenta en diversos derechos expresamente reconocidos en la misma, tal como veremos a continuación.

En primer lugar, el artículo 1 de la Carta Magna establece que la “defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Además, el artículo 4 de la Constitución Política del Perú, disponen que:

“La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, 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 (...).”

De este modo, la Constitución Política del Perú reconoce que merece especial protección por parte del Estado, entre otros, los niños, la madre y la familia.

Asimismo, el artículo 6 de la Constitución Política del Perú, dispone que los padres tienen el deber y el derecho de alimentar a sus hijos, siendo indiscutible la importancia de la leche materna en la nutrición el menor y, en general, su repercusión en su salud.

Además, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú dispone que “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.”

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha 5 de marzo del año 2019, recaída en el Expediente N°1272-2017-PA/TC (2019), señala en el considerando 32 que “nuestra Constitución reconoce el derecho a la salud, que comprende la dimensión reproductiva a través de la salud del medio familiar (artículo 7) ...”.

Asimismo, el mismo considerando el Tribunal Constitucional señala que “la decisión de ser madre, junto con otras manifestaciones vinculadas a la libertad o autodeterminación reproductiva, está protegida por el derecho al libre desarrollo de la personalidad, reconocido en el artículo 2, inciso 1, de la Constitución”.

De este modo, el ejercicio de la lactancia materna en el ámbito laboral materializa el derecho y deber de alimentar a los hijos y es expresión de la salud del menor, de la salud de la madre y del medio familiar, así como del libre desarrollo de la personalidad de la madre, por lo que merece especial protección en nuestro ordenamiento jurídico.

En cuanto a la especial protección de la madre en el trabajo, el artículo 23 del mismo texto constitucional, señala que “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.”

Además, el mismo artículo señala que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Constitución Política del Perú, 1993).

Así pues, para nuestra Constitución merece especial protección la madre que trabaja, quien no debe ver impedido el ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral.

Por lo expuesto, la Constitución garantiza una especial protección para las madres, el menor y la familia, así como para las madres en el trabajo; sin embargo, no regula concretamente cómo se materializa, por lo que es función del legislador desarrollar los beneficios o medidas que permitan conciliar el ejercicio de la lactancia materna y el trabajo.

En cualquier caso, cuando el legislador desarrolla las medidas para garantizar el ejercicio de la lactancia materna en el ámbito laboral, debe tener en cuenta el interés superior del niño, tal como dispone el fundamento 66 de la sentencia recaída en el Expediente N°1272-2017-PA/TC (2019):

En suma, la Constitución y las normas internacionales están obligadas a garantizar el interés superior del niño, lo que supone colocar a los niños en un lugar de singular relevancia en el diseño e implementación de las políticas públicas, dada su particular vulnerabilidad al ser sujetos que empiezan la vida y se encuentran en situación de indefensión, por lo que requieren especial atención por parte de la familia, la sociedad y el Estado, a fin que puedan alcanzar el pleno desarrollo de la personalidad.

Por tanto, en las medidas que disponga el Estado para proteger la lactancia materna en el ámbito laboral, debe tener en cuenta el interés superior del niño, así como la especial protección que merece la madre trabajadora y la familia.

En todo caso, dichas medidas deben asegurar la igualdad de oportunidades de las trabajadoras y trabajadores sin discriminación, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

Lo expuesto anteriormente es sumamente relevante porque la regulación destinada a proteger, en el ámbito laboral, a la madre trabajadora y al menor, deben ser el resultado de una debida investigación y análisis, atendiendo a la realidad de nuestro país y no debería suponer, por ejemplo, una carga económica excesiva al empleador, pues de lo contrario, se podría desalentar la contratación femenina en edad fértil o generar acciones discriminatorias contra la madre trabajadora.

3.2.3 Beneficios legales para garantizar la lactancia materna en el trabajo

Como hemos revisado en los apartados anteriores, la madre trabajadora cuenta con una especial protección constitucional; sin embargo, es tarea del legislador desarrollar concretamente los beneficios o medidas para garantizar, entre otros, el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo.

El Tribunal Constitucional en el fundamento 57 de la sentencia recaída en el Expediente N°1272-2017-PA/TC (2019) ha señalado que el Estado debe garantizar, como mínimo, el descanso pre y postnatal, así como el permiso por lactancia materna a favor de la madre trabajadora.

De este modo, en los siguientes apartados desarrollaremos los beneficios regulados en la normativa peruana a favor de la lactancia materna, con la finalidad que puedan ser objeto de comparación con las recomendaciones de organismos internacionales.

3.2.3.1 Licencia por maternidad. El Tribunal Constitucional, en el fundamento 20 de la sentencia de fecha 29 de octubre del año 2014, recaída en el Expediente N°03861-2013-PA/TC (2014), señala lo siguiente:

20. De esta forma, la licencia por maternidad (pre y postnatal), cuya amplitud y condiciones fueron desarrolladas por la Ley 26644 como consecuencia de la exigencia constitucional de protección a la que se hiciera referencia, constituye un mecanismo tendiente a asegurar la viabilidad del embarazo, así como la salud de la madre y de la persona por nacer; y, con posterioridad al nacimiento, está destinada a favorecer la lactancia, afianzar el vínculo materno filial y desarrollar un puerperio fisiológico normal.

21. En este contexto, a entender del Tribunal, el derecho a gozar de licencia por maternidad constituye, claramente, un contenido implícito de los derechos antes referidos (salud reproductiva, salud del medio familiar), que se encuentra reforzado por la especial protección reconocida por la Constitución a la madre trabajadora.

De este modo, la licencia por maternidad es una de las medidas reguladas en la legislación peruana para garantizar el ejercicio de la lactancia materna, como expresión de la salud de la madre y del medio familiar, lo que repercute en la salud del menor.

Asimismo, el Tribunal Constitucional señala en el fundamento 4 y 5 de la sentencia de fecha 6 de agosto del año 2020, recaída en el Expediente N°4154-2016-PA/TC (2020), que si bien el derecho a gozar de licencia por maternidad “no se encuentra enumerado en la Constitución, lo que no quiere decir que carezca de fundamentalidad”, pues está vinculado a otros derechos reconocidos en la Constitución, como hemos revisado en el anterior apartado.

En cuanto a la regulación específica de la licencia por maternidad, en el Perú, esta licencia es aplicable a las madres trabajadoras del sector público y privado y es de noventa y ocho (98) días, los que son subsidiados por el Estado¹.

Al respecto, el artículo 1 de la Ley 26644 (1966), Ley que precisa el goce del derecho del descanso pre y post natal de la trabajadora gestante, señala que la madre tiene derecho a gozar cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal, los que se consideran efectivamente trabajados para efecto de las utilidades.

Asimismo, el mismo artículo 1 señala que la madre trabajadora puede decidir diferir el descanso prenatal y acumularlo al postnatal:

“El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto” (Ley 26644, 1966, artículo 1).

Además, el artículo 2 de la misma Ley precisa que la comunicación a la que se refiere el párrafo anterior deberá acompañarse del informe médico que certifique que la postergación del descanso prenatal no afectará en modo alguno a la trabajadora o al recién nacido.

Cabe precisar que, la postergación no requiere aprobación del empleador, por lo que surte efectos desde la recepción del documento, conforme lo dispuesto por el artículo 5 del Reglamento de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, aprobado por Decreto Supremo N°005-2011-TR.

¹ La licencia por maternidad fue ampliada de noventa (90) a noventa y ocho (98) días, por el artículo 2° de la Ley 30367, ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso, publicada el 25 de noviembre del año 2015, en concordancia con el “Convenio N° 183 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad, 2000”, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 30312.

Al respecto, los casos en los que la madre decide acumular el descanso prenatal al postnatal, estará físicamente más días con el menor en comparación con la madre que goza el descanso prenatal y que, culminada la licencia por maternidad, se reincorpora al trabajo, siendo evidente que mientras más días esté la madre a disposición del menor, se facilita el ejercicio de la lactancia materna exclusiva durante sus primeros meses de vida.

Por otro lado, el artículo 1 de la Ley 26644 (1996) precisa que el descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

En los casos que se produzca el adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto, los días de adelanto se acumularán al descanso postnatal; sin embargo, si el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso se consideran como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo, según dispone el artículo 6 del Reglamento de la Ley 26644.

Como se ha desarrollado previamente, esta disposición es acorde a lo dispuesto en el Convenio 183 de la OIT, pues si el parto se produce después de la fecha probable, no se debe reducir el período postnatal.

Asimismo, el artículo 9 del Reglamento de la Ley 26644 (1996), señala que “Si el alumbramiento se produce entre la semana veintidós (22) y la treinta (30) de la gestación, el goce del descanso por maternidad se encuentra condicionado a que el concebido nazca vivo y sobreviva más de setenta y dos (72) horas.”

Además, dicho artículo refiere que “Si el alumbramiento se produce después de las treinta (30) semanas de gestación, la madre trabajadora tendrá derecho al descanso por maternidad aun cuando el concebido no nazca vivo.”

De este modo, se ha realizado un recuento de las disposiciones que regulan la licencia por maternidad; sin embargo, no se puede terminar este apartado, sin hacer referencia a las prestaciones económicas que aplican durante dicha licencia.

Al respecto, la Ley 26790 (1997), Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°009-97-SA, regula los subsidios a cargo del Seguro Social de Salud, EsSalud, tales como los subsidios por maternidad y lactancia.

Asimismo, el numeral 19 del artículo 3 del Decreto Supremo N°013-2019-TR (2019), Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley 26790, define el subsidio de la siguiente manera:

“El subsidio es la prestación dineraria de duración determinada que sustituye la pérdida de ingresos frente a una situación de incapacidad temporal para el trabajo o maternidad o que tiene por objeto coadyuvar frente a necesidades de mayor gasto como en los casos de lactancia y sepelio”.

En cuanto al subsidio por maternidad, el artículo 16 del Reglamento de la Ley 26790, señala que se otorga por los noventa y ocho (98) días del descanso por maternidad. Cabe precisar que el subsidio por maternidad se extiende por treinta (30) días adicionales en casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

Cabe precisar que, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 y literal b.1. del artículo 12 de la Ley 26790 y artículo 6 de su Reglamento, para recibir el subsidio por maternidad, la madre debe contar con tres (3) meses de aportación consecutivos o cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses calendario anteriores al parto y tener vínculo laboral al momento del nacimiento.

Asimismo, el literal b.2) del artículo 12 de la Ley 26790 (1997), señala que:

El subsidio por maternidad equivale al promedio diario de las remuneraciones de los doce (12) últimos meses anteriores al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce (12), el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.”

Adicionalmente, el subsidio por maternidad es un pago que algunas veces el empleador efectúa directamente al trabajador, en la misma forma y oportunidad del pago de las remuneraciones, con cargo a que ESSALUD le reembolse dicho importe, según lo dispuesto en el artículo 17 del Decreto Supremo N°013-2019-TR.

Para que proceda el reembolso, el empleador debe acreditar lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 18 del Decreto Supremo N°013-2019-TR, esto es, estar al día en el pago de las aportaciones que dan derecho al otorgamiento del subsidio, presentar el Formulario N°1040 - Formulario para Pago de Prestaciones Económicas, en la forma, plazo y condiciones establecidos, contar con el respectivo CITT de la trabajadora, y adjuntar la documentación complementaria que corresponde según la reglamentación.

Cabe acotar que para que proceda el reembolso, EsSalud verifica que la trabajadora no haya realizado labor remunerada durante el periodo del subsidio, conforme lo dispone el numeral 1 del artículo 24 del Decreto Supremo N°013-2019-TR.

Por otro lado, algunas aseguradas titulares deben realizar directamente el trámite del subsidio, tal como dispone el artículo 15 del Decreto Supremo N°013-2019-TR y Seguro Social de Salud [EsSalud] (2024) como las trabajadoras portuarias con baja temporal y las “trabajadoras de Unidades Ejecutoras del sector público, agrarias independientes, de construcción civil, trabajadoras del hogar, pescadoras y procesadoras pesqueras artesanales independientes y de régimen especial”.

Asimismo, el plazo para la solicitud del pago directo o reembolso del subsidio a EsSalud es de seis (6) meses contados a partir de la fecha en que culmina la licencia postnatal o del

término de la licencia según indique el certificado de incapacidad temporal para el trabajo, de acuerdo a lo señalado en el literal b) del artículo 19 del Decreto Supremo 013-2019-TR.

Por otro lado, la trabajadora cobra el subsidio por lactancia directamente de ESSALUD. En caso de parto múltiple se reconoce un subsidio adicional por cada hijo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 17 del Reglamento de la Ley 26790.

La prestación económica por lactancia es un monto fijo de S/820.00 (OCHOCIENTOS VEINTE Y 00/100 SOLES) por cada recién nacido, el cual puede ser revisado y actualizado mediante Acuerdo del Consejo Directivo del EsSalud, tal y como señala la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley 26790.

El lactante debe estar inscrito como derechohabiente del asegurado y si la madre lactante no es asegurada titular, debe estar inscrita en EsSalud, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Decreto Supremo N°013-2019-TR.

En cuanto al cobro del subsidio por lactancia, la persona responsable de tramitarlo y cobrarlo es la madre, inclusive si no fuera asegurada titular y en caso de fallecimiento de esta, el padre o tutor quien tuviera a su cuidado al menor, según lo dispuesto en el artículo 10 e incisos b.1) y b.3) del artículo 12 de la referida ley y artículo 5 del Reglamento de la Ley 26790.

Como un beneficio vinculado a la licencia por maternidad, el artículo 8 del Reglamento de la Ley 26644, establece que, la madre tiene derecho a gozar, parcial o totalmente, sus vacaciones pendientes de goce al término del descanso postnatal o de su extensión, para lo cual debe comunicar dicha decisión al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días naturales al inicio del goce de las vacaciones, lo que no requiere aceptación ni aprobación del empleador.

En este caso, si la madre acumula sus vacaciones al descanso postnatal, se promueve el ejercicio de la lactancia materna exclusiva, sin embargo, dependerá si la madre tiene pendiente el goce de vacaciones a dicha fecha.

3.2.3.2 Permiso por lactancia materna. En cuanto al permiso por lactancia materna, el Tribunal Constitucional, en el considerando 30 de la sentencia de fecha 5 de marzo del año 2019, recaída en el Expediente N°1272-2017-PA/TC (2019), señala lo siguiente:

Si bien no se encuentra enumerado en la Constitución, ello no significa que carezca de fundamentalidad. El permiso por lactancia es un derecho de configuración legal vinculado a otros derechos expresamente reconocidos, que adquiere especial relevancia debido a los diversos derechos que la Constitución prevé con respecto al trato preferente hacia la madre, en particular, la madre trabajadora, tanto en el ámbito laboral, como en el ámbito del hogar y la familia.

En efecto, si bien el permiso por lactancia no se encuentra expresamente reconocido en la Constitución Política del Perú, sí tiene protección constitucional, en virtud de los

derechos que compromete su ejercicio, tales como el derecho a la salud del menor, la madre y el medio familiar, así como la especial protección de la madre trabajadora.

Asimismo, en el fundamento 55 de la misma sentencia, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

Esto es importante en la medida que el ejercicio efectivo del derecho al permiso por lactancia no solo está vinculado con la protección del derecho a la igualdad en razón del sexo, sino que, además, proporciona la alimentación ideal para el lactante y contribuye a la disminución de la morbilidad y mortalidad infantil, además establece un vínculo afectivo entre la madre e hijo, proporcionando beneficios sociales y económicos a la familia (Expediente N°1272-2017-PA/TC, 2019).

Al respecto, el Tribunal Constitucional también se refiere, en el fundamento 56 de la misma sentencia, a la recomendación de la OMS en relación a ejercer la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses de vida del menor y mantenerla, de manera complementaria a otros alimentos, hasta los dos (2) años o más del niño.

De este modo, la finalidad del permiso por lactancia debería ser ejercer la lactancia materna siguiendo la referida recomendación de la OMS (2024).

En cuanto a la regulación concreta de este derecho, en el Perú se reconoce una hora de permiso por lactancia materna. Al respecto, el artículo 1 de la Ley 27240 (1999), Ley que otorga permiso por lactancia materna, dispone expresamente lo siguiente:

- 1.1 La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad.
En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.
- 1.2 La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente.
- 1.3 El derecho que por la presente Ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Cabe precisar que, el 20 de enero del año 2001, se publicó la Ley 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna, dispone que el permiso por lactancia materna, se considera efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente. De este modo, la finalidad de dicha norma es que no se afecte la percepción de beneficios sociales con ocasión de dicho permiso.

Cabe recordar que inicialmente esta Ley, publicada el 23 de diciembre del año 1999, establecía el referido permiso hasta que el menor tuviera como mínimo seis (6) meses, sin embargo, el 13 de diciembre del año 2001 fue modificada la extensión de este beneficio hasta

un (1) año, mediante Ley 27591, Ley que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que este permiso no está condicionado al cumplimiento de una jornada completa. En efecto, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) en su Informe N°0091-2018- MTPE/2/14.1 ha señalado que la hora de permiso por lactancia materna aplica también para las trabajadoras con jornada a tiempo parcial, sin que sea posible reducirlo de manera proporcional al número de horas laboradas, ya que, siempre será de una (1) hora diaria dentro de la respectiva jornada de trabajo.

De igual modo, es importante mencionar que la hora de permiso por lactancia materna, aplica para las teletrabajadoras sujetas a fiscalización, ya que, la norma no limita su ejercicio para la modalidad presencial.

3.2.3.3 Lactario. En el Perú, de manera adicional al permiso por lactancia, se regula la implementación de lactarios para promover el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo.

Al respecto, los numerales 10.1 y 10.3 del artículo 10 del Decreto Legislativo N°1408 (2018), Decreto Legislativo de Fortalecimiento de las Familias y Prevención de la Violencia, dispone que el Estado y las entidades privadas implementan acciones que permitan la conciliación de la familia y el trabajo; disponiendo medidas, como la implementación de lactarios, de acuerdo a lo establecido en las normas respectivas.

Antes de revisar las características del lactario, es importante conocer la definición de lactancia materna que aporta el Reglamento de la Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, aprobado por Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, con la finalidad de comprender los alcances de la protección peruana sobre la materia.

Al respecto, el numeral 5.5. del artículo 5 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021), define la lactancia materna de la siguiente manera:

Es el acto o comportamiento mediante el cual se proporciona la leche materna como el alimento ideal para el crecimiento y el desarrollo sano de los/as lactantes; asimismo, es parte del proceso reproductivo con repercusiones importantes y beneficiosas en la salud de la madre.

Comprende la Lactancia Materna Exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida, así como una alimentación complementaria sana y apropiada de los/las lactantes hasta por lo menos los veinticuatro (24) meses de edad.

De este modo, el referido Reglamento reconoce que la leche materna es el alimento ideal para el menor, pero también es parte del proceso reproductivo de la madre, por lo que también compromete su salud.

Asimismo, se establece la importancia de la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida del menor y como alimentación complementaria hasta, por lo menos, los veinticuatro (24) meses de edad, lo que es acorde a la recomendación de la OMS (2024).

Además, en la parte considerativa de este Reglamento se indica la justificación de la normativa sobre esta materia, señalando en relación a los lactarios lo siguiente:

“...estos espacios forman parte de las acciones de carácter preventivo contra la anemia y otras enfermedades que pueden afectar la salud y desarrollo integral de la niñez y, además, contribuyen a la conciliación de la vida familiar y el trabajo en beneficio de las trabajadoras que deciden ser madres y ejercer su derecho a alimentar con leche materna a su hija o hijo en período de lactancia” (Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, 2021).

Asimismo, en el artículo 1 del Reglamento de la Ley 29896 señala que la finalidad del mismo es regular la aplicación de la Ley 29896 y “contribuir a la conciliación entre la vida familiar y el trabajo y la promoción de la lactancia materna y el fomento de la participación de las mujeres en el ámbito laboral.”

Por lo anterior, queda clara la justificación del lactario como expresión de la salud del menor y de la madre, y en relación a esta última, permite la conciliación de la vida familiar y el trabajo y ejercer su derecho de alimentar con leche materna a su hijo o hija en período de lactancia, hasta por lo menos los dos (2) años del menor de edad.

En cuanto a la obligación de contar con lactarios, el artículo 3 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021), precisa que en todo centro de trabajo con veinte (20) o más mujeres en edad fértil se debe implementar un lactario.

Asimismo, el Reglamento define a las mujeres en edad fértil en su artículo 5, señalando que son aquellas que se encuentren entre los quince (15) a cuarenta y nueve (49) años de edad.

En cuanto a las usuarias del servicio del lactario, el artículo 4 del mismo Reglamento señala lo siguiente:

Son usuarias del servicio de lactario las trabajadoras con hijas e hijos hasta por lo menos los veinticuatro (24) meses de edad, en periodo de lactancia, sea cual fuere el régimen laboral con la institución, incluyendo aquellas mujeres en periodo de lactancia sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo (Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, 2021).

Además, el artículo 7 del Reglamento precisa que la implementación de lactarios es por centro de trabajo o sede, no solamente en la sede principal.

En cuanto a los centros de trabajo que cuenten con menos de veinte (20) mujeres en edad fértil, el artículo 8 del referido Reglamento precisa que los empleadores pueden implementarlo, pero de hacerlo, deben cumplir con las condiciones mínimas que se establecen en la Ley y este Reglamento.

De este modo, queda claro que la obligación de implementar lactarios es facultativa para empleadores con menos de veinte (20) trabajadores por centro de trabajo, pero si el empleador decide implementarlos, debe realizarlo en observancia de las disposiciones que regulan los lactarios.

En cuanto a la frecuencia y tiempo de uso del lactario, el numeral 21.1 del artículo 21 del Reglamento precisa lo siguiente:

El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no puede ser inferior a una (1) hora diaria, tiempo que puede ser distribuido o fraccionado por la usuaria en dos periodos de treinta (30) minutos o en tres periodos de veinte (20) minutos, cada uno, en función a su necesidad de extraerse la leche materna, previa comunicación y coordinación con el/la empleador/a, el cual es tomado como tiempo efectivamente laborado para todos sus efectos (Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, 2021).

Asimismo, se precisa en el numeral 21.2 del artículo 21 del Reglamento que la hora de lactancia no comprende el tiempo que emplea la trabajadora en el desplazamiento para el mismo y su retorno al puesto de trabajo.

Además, en el numeral 21.3 del artículo 23 del Reglamento se establece que se puede ampliar la hora de lactancia, teniendo en cuenta lo siguiente:

En el caso que la usuaria del servicio necesite un tiempo mayor a una (1) hora, este puede ser ampliado previo acuerdo con el/la empleador/a, considerando para ello el interés superior del niño/a y las circunstancias especiales de cada una de las madres (Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, 2021).

Por tanto, para que proceda el uso de lactario por más de una (1) hora, se requiere acuerdo con el empleador.

Por otro lado, la hora diaria de permiso por lactancia materna, es independiente al uso de lactario durante el horario de trabajo, siendo ambos derechos irrenunciables e indisponibles, según lo dispuesto en el artículo 22 del mismo Reglamento.

En cuanto a la ubicación del lactario, el artículo 13 del Reglamento señala lo siguiente:

13.1 El lactario institucional se ubica en una zona alejada de áreas peligrosas, contaminadas, u otras que implican riesgo para la salud e integridad de las personas y para la adecuada conservación de la leche materna. Para ello se considera las normas

técnicas que regulan la seguridad y salud en el trabajo u otras normas técnicas vinculadas a la materia

13.2 La evaluación de la ubicación del área de implementación de lactario recae en la competencia de los comités de seguridad y salud en el trabajo, con participación del área de recursos humanos y/o bienestar social y el área de medicina ocupacional de la institución pública y privada, o las que haga sus veces (Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, 2021).

De este modo, advertimos que esta norma sociolaboral emitida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables regula una obligación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación a la ubicación del lactario, la cual es adicional a las funciones de este organismo reguladas en el artículo 42 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N°005-2012-TR.

Por otro lado, el artículo 14 del Reglamento, señala los requisitos mínimos que debe cumplir el lactario:

Área: Es el espacio físico para habilitar el servicio, debe tener un área mínima de siete metros con cincuenta centímetros cuadrados (7,50 m²).

Privacidad: El lactario institucional es un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna durante el horario de trabajo, además debe contar en su interior con elementos que permitan brindar la privacidad necesaria entre las usuarias del servicio que así lo requieran, tales como cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros.

Comodidad: Debe contar con adecuada ventilación e iluminación, y elementos mínimos tales como: dos (2) sillas y/o sillones unipersonales estables y con brazos, dos (2) mesas o repisas para los utensilios de las usuarias del servicio de lactario durante la extracción, dispensadores de papel toalla y de jabón líquido, depósitos con tapa para los desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.

Refrigeradora o frigobar: El servicio de lactario debe contar con una refrigeradora o un frigobar en óptimo estado de conservación y funcionamiento de uso exclusivo para conservar la leche materna; no debe utilizarse para almacenar alimentos u otros elementos ajenos a la finalidad del lactario institucional. Los centros de trabajo ubicados en inmuebles rústicos o lugares donde no exista fluido eléctrico pueden utilizar otras técnicas de conservación que permitan a las usuarias del servicio de lactario preservar la leche materna durante su horario de trabajo.

Accesibilidad: El servicio de lactario debe implementarse teniendo en cuenta las condiciones mínimas de accesibilidad en edificaciones conforme a la normativa

vigente, en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución; en caso se disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores.

Lavabo: Todo lactario cuenta con un lavabo dentro del ambiente que ocupa dicho servicio, para facilitar a las usuarias el lavado de manos e higiene durante el proceso de extracción y conservación de la leche materna, además cuenta con otros elementos necesarios para tal fin.

Solo por razones sustentables y objetivamente demostrables, se podrá considerar el uso de otros elementos debidamente acondicionados para permitir la higiene de las usuarias al interior del servicio (Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, 2021).

Asimismo, el artículo 11 del mismo Reglamento dispone que se puede contar con un lactario de uso compartido si en un inmueble se ubican más de una organización, siempre que “el acuerdo conste por escrito y su ubicación y condiciones cumplan con lo establecido anteriormente y, resulte de rápido y fácil acceso para todas las usuarias del servicio.”

Por otro lado, la Oficina de Recursos Humanos o la dependencia que haga sus veces, debe designar un coordinador/a del servicio de lactario para cada centro de trabajo entre el personal profesional con funciones acordes a bienestar social y se le debe capacitar sobre el servicio del mismo, según lo dispuesto en los numerales 23.1 y 23.2 del artículo 23 del mismo Reglamento.

Según lo dispuesto por el artículo 24 del mismo Reglamento, la persona coordinadora debe cautelar que el lactario cumpla los requisitos legales y su finalidad; difundir a las potenciales usuarias y usuarias del lactario los beneficios, funcionamiento, derechos y otros relacionados a su finalidad; administrar el registro de usuarias y de asistencia al servicio del lactario; elaborar y ejecutar un plan anual que incluya información, difusión y promoción del servicio; contar con información cuantitativa mensual sobre el total de mujeres en edad fértil, en período de gestación, con hijos menores de dos (2) años, en licencia postnatal, las que usan el lactario y las que estando en período de lactancia no lo usan; elaborar reportes anuales dirigidos a la Oficina de Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces sobre el funcionamiento del lactario y las dificultades que hubiera advertido; vigilar el cumplimiento de las normas sobre lactarios y; otras relacionadas a la implementación y funcionamiento del mismo.

Por otro lado, el artículo 20 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021) dispone que la Oficina de Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces debe supervisar el correcto funcionamiento y mantenimiento del lactario, así como lo siguiente:

- a) Promover el uso del servicio de lactario para que las madres trabajadoras en período de lactancia sean informadas del servicio y puedan beneficiarse del mismo.

- b) Promover, informar y/o capacitar al personal sobre los beneficios de la lactancia materna, sobre la importancia del uso del lactario institucional como mecanismo de conciliación de la vida familiar y laboral para la participación de la mujer en el mercado laboral.
- c) Promover la implementación de lactarios en las sedes de la institución pública o privada con veinte (20) o más mujeres en edad fértil.
- d) Difundir entre el personal, directivos/as y funcionarios/as de la institución la importancia del servicio y cómo contribuye al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.
- e) Elaborar directivas, procedimientos o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario.
- f) Implementar un registro de usuarias del servicio de lactario, con la finalidad de obtener información cualitativa y cuantitativa relacionada con el uso del servicio (...)
- g) Implementar un registro de asistencia al servicio del lactario, el mismo que contiene la siguiente información: nombres y apellidos, fecha, hora de ingreso, hora de salida, firma u otras incidencias. Instalar letreros de señalización, ubicación y de identificación del lactario institucional.
- h) Mantener la higiene permanente del ambiente del servicio de lactario en cada turno de trabajo.
- i) Comunicar la implementación, traslado, reubicación o cierre del lactario al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de conformidad a lo establecido en el artículo 16 del presente Reglamento, así como a las usuarias o potenciales usuarias del servicio.

Además, los empleadores están obligados legalmente a comunicar la implementación del lactario, traslado, reubicación o cierre del lactario, a través de la mesa de partes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de acontecido el hecho, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del referido Reglamento.

Por lo expuesto, el lactario es una medida adicional al permiso por lactancia y la finalidad de la misma es garantizar la extracción y conservación de leche materna durante la jornada de trabajo, para centros de trabajo con veinte (20) o más mujeres en edad fértil, con la finalidad de conciliar el ejercicio de este derecho con el trabajo.

3.2.3.4 Aplicación preferente del teletrabajo. El teletrabajo se reguló en el Perú con la publicación de la Ley 30036, el 5 de junio del año 2013 y se reglamentó mediante Decreto Supremo N°017-2015-TR, publicado el 3 de noviembre del año 2015.

Esta modalidad era poco utilizada en nuestro país, sin embargo, a raíz de la pandemia por la COVID – 19, como en muchos países del mundo, fue necesario implementar el trabajo a distancia como una medida para prevenir el contagio de dicha enfermedad, para aquellos puestos de trabajo que eran compatibles con la misma.

Sin embargo, se reguló transitoriamente el trabajo remoto, el que tenía una regulación más flexible que la del teletrabajo, ya que, entre otros, permitía al empleador disponer dicha modalidad de manera unilateral y no por acuerdo con el trabajador.

Con fecha 11 de setiembre del año 2022, se publicó la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, la que derogó la ley anterior y cuya finalidad era regular de mejor manera el trabajo a distancia.

Asimismo, el 26 de febrero del año 2023, se publicó el Reglamento de la Ley 31572, aprobado por Decreto Supremo N°002-2023-TR, el cual dispuso en su Disposición Complementaria Transitoria que los empleadores debían adecuarse al teletrabajo, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la publicación del referido Reglamento.

Al respecto, el artículo 30 del referido Reglamento dispone la aplicación preferente del teletrabajo para los trabajadores en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además del personal responsable del cuidado de niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad grave o terminal o sufran accidente grave (Decreto Supremo N°002-2023-TR, 2023).

Para tal efecto, el empleador evalúa la solicitud del trabajador, a fin de verificar si se encuentra en alguno de los supuestos antes indicados, así como la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los trabajadores con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo, según lo dispone el numeral 32.2 y 32.3 del artículo 32 del referido Reglamento.

De este modo, si bien la regulación del teletrabajo dispone la aplicación preferente del teletrabajo para las madres trabajadoras en período de lactancia, entre otros, esta no aplicará automáticamente ni obliga al empleador, sino que será objeto de evaluación por parte de este último. Así pues, el empleador podría negarse ante la solicitud de aplicación preferente de teletrabajo, pero deberá sustentar las razones de la negativa.

Cabe señalar que el 30 de marzo del año 2023, se presentó el Proyecto de Ley N°4612-2022-CR denominado "Proyecto de Ley que prioriza el trabajo remoto en el periodo de lactancia obligatoria y otorga descanso por muerte prenatal", el que se encuentra actualmente en comisiones.

Al respecto en el artículo 3 de este proyecto de ley, se dispone que "considerando la naturaleza de las labores y dentro de sus posibilidades, los empleadores deben priorizar asignar a las madres lactantes el trabajo remoto, posterior al descanso postnatal."

Asimismo, el artículo 3 del mismo proyecto, señala que el período asignado de trabajo remoto debe durar, como mínimo, seis (6) meses después del parto sin afectar los derechos reconocidos en la labor presencial y que, por acuerdo con la trabajadora, se puede ampliar dicho plazo.

Además, en su artículo 4, se indica que dichas teletrabajadoras no pueden ser excluidas del permiso de una (1) hora por lactancia dentro de la jornada, según lo dispone la Ley 27240 “Ley que otorga Permiso por Lactancia Materna”.

Cabe señalar que este proyecto de ley fue presentado el 30 de marzo del año 2023 y que, el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, fue publicado el 27 de febrero del mismo año, el cual ya regula la aplicación preferente del teletrabajo para la trabajadora en período de lactancia.

Sin embargo, el proyecto de ley, a diferencia que el Reglamento del Teletrabajo, regula una suerte de aplicación obligatoria del trabajo a distancia para la trabajadora en período de lactancia, siempre que sea compatible con las funciones de la trabajadora y las necesidades de la empresa y regula un plazo mínimo de seis (6) meses posteriores al parto, lo que se tendrá en cuenta en el apartado de recomendaciones, al estar vinculado al objeto de esta tesis, a la fecha de elaboración de esta.

3.2.4 Normas sobre seguridad y salud en el trabajo que regulan la lactancia materna

Muchas veces se percibe el ejercicio de la lactancia materna, sobre todo los primeros meses del niño nacido, como expresión del derecho a la salud, de manera incompatible con el trabajo.

Al respecto, debemos recordar que, tal como señala Luis Castillo – Córdova (2005) los derechos reconocidos en la Constitución, no pueden tener un contenido contradictorio, sino que “todo derecho tiene un contenido que se ajusta y es compatible con el contenido de los demás derechos” (p.12)

En esta línea, justamente la rama de la seguridad y salud en el trabajo es un claro ejemplo que el derecho a la salud y el derecho al trabajo, no solamente tienen un contenido compatible, sino que es posible armonizarlos de la mejor manera posible, en aras de lograr el bienestar del sujeto de dichos derechos.

En cuanto a la normativa peruana sobre seguridad y salud en el trabajo, tenemos una historia peculiar y es que la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, recién se publicó en el año 2011, a pesar que ya contábamos con un Reglamento general y Reglamentos sectoriales sobre la materia.

El Reglamento de la Ley 29783, se publicó en abril del año 2012, mediante Decreto Supremo N°005-2012-TR y luego de ello, se han ido publicando las adecuaciones de los reglamentos sectoriales.

En efecto, la regulación existente tuvo que adecuarse a la Ley, lo que ha conllevado varios años e inclusive, el sector industrial sigue rigiéndose por el Decreto Supremo N°42-F, del 22 de mayo de 1964.

Asimismo, la normativa peruana sobre seguridad y salud en el trabajo no está regulada en un solo código, sino que se encuentra dispersa en diversas normas que se modifican frecuentemente y que son emitidas por diferentes entidades de nuestro país.

Así pues, a modo de ejemplo, contamos con el Reglamento de la Ley 29783, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, aprobado por Decreto Supremo N°011-2019-TR, emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; Reglamentos aplicables al sector de electricidad, minería e hidrocarburos emitidos por el Ministerio de Energía y Minas; Protocolos de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad, aprobado por Resolución Ministerial N°312-2011/MINSA, así como obligaciones de los empleadores en relación a la salud mental del personal, reguladas en el artículo 14 del Reglamento de la Ley 30947, Ley de Salud Mental, aprobado por Decreto Supremo N°007-2020-SA, emitidos por el Ministerio de Salud.

Para la presente tesis nos centraremos en las normas de seguridad y salud en el trabajo que regulan concretamente el deber de prevención del empleador y que promueven el ejercicio de la lactancia materna como expresión de la salud de la madre trabajadora.

En cuanto al deber de prevención, el título preliminar de la Ley 29783 (2011), señala que:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

Por tanto, el empleador debe garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y de todo aquel que se encuentre en sus instalaciones.

En cuanto a la lactancia materna, la Ley 29783 (2011) solamente se refiere al enfoque de género y la protección de las trabajadoras en el artículo 66:

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Como se puede apreciar, esta disposición tiene por finalidad evitar que la trabajadora gestante o en período de lactancia realice labores peligrosas, así como también disponer el derecho de la trabajadora gestante de ser reubicada a otro puesto, en caso exista un riesgo para su salud integral.

Asimismo, en el Reglamento de la Ley 29783, se hace mención a la lactancia materna en dos (2) artículos.

En el artículo 100 del Reglamento precisa los alcances del artículo 66 de la Ley 29783 (2011) de la siguiente manera:

En función a lo previsto en el artículo 66 de la Ley, durante el periodo de gestación son de aplicación las normas pertinentes. Las medidas adoptadas deben mantenerse o modificarse para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido durante el periodo de lactancia, al menos hasta un año posterior al parto.

De este modo, siendo un artículo que precisa una disposición de la Ley, se debe considerar que, las medidas que adopte el empleador para proteger a la madre trabajadora, en período de gestación o lactancia, de la realización de labores peligrosas o que comprometan un riesgo para la salud integral de la trabajadora deben mantenerse hasta un (1) año posterior al parto.

Por otro lado, la otra mención a la lactancia materna, se encuentra regulada en el artículo 92 del Reglamento en los siguientes términos.

La asignación de puestos de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 51 de la Ley, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva. Asimismo, cuando la trabajadora se encuentre en periodo de gestación o lactancia se deberá cumplir con lo estipulado en las normas respectivas (Decreto Supremo N°005-2012-TR, 2016).

Por tanto, para la asignación de puestos de trabajo, además de considerar las competencias personales, profesionales y de género, como indica el artículo 51 de la Ley 29783, se debe tener en cuenta que no se afecte la función reproductiva y lo estipulado en las normas respectivas a favor de la madre gestante o en período de lactancia.

Por otro lado, en el Perú, contamos con una norma adicional que regula disposiciones de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de la madre gestante y en período de lactancia, la Ley 28048 (2003), Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto (2003).

En el artículo 1 de la Ley 28048 (2003), establece que el empleador, a solicitud de la trabajadora gestante, debe asignar labores que “no pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante” y “sin afectar sus derechos laborales”.

Por tanto, lo antes expuesto, únicamente está regulado para las trabajadoras en estado de gestación no en período de lactancia.

Sin embargo, también se indica que, durante la emergencia sanitaria declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la del menor están en riesgo por dicha situación y en cuyo caso, debe aplicar el trabajo remoto, hoy, teletrabajo y cuando ello no sea posible por la naturaleza de sus labores, se deben asignar “labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior” (Ley 28048, 2003).

De este modo, en relación a la lactancia materna, el empleador debe disponer obligatoriamente el teletrabajo, la asignación de otras labores compatibles con las inicialmente asignadas o en su defecto, la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, a las trabajadoras en período de lactancia, en el contexto de una emergencia sanitaria y que, por dicha razón, la integridad de la madre o el menor estén en riesgo.

En cuanto a esta norma, cabe señalar que, a la fecha, el Pleno del Congreso ha aprobado el texto sustitutorio del dictamen recaído en diversos proyectos de ley, entre los que consta el Proyecto de ley 1330-2021-CR, el que corresponde mencionar, pues comprende a las madres en período de lactancia.

El texto aprobado por el Congreso de la República (2022) en relación al Proyecto de Ley 1330-2021-CR, propone la modificación del referido artículo 1 de la Ley 28048, en relación a que la solicitud antes mencionada también pueda ser presentada por la madre en período de lactancia:

En los centros de trabajo las mujeres gestantes o **madres lactantes pueden solicitar** al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud o el desarrollo normal del embrión o del feto durante el periodo de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante, **o el periodo de lactancia. Asimismo, pueden solicitar el cambio de modalidad de trabajo, de presencial a teletrabajo.**

El empleador, después de tomar conocimiento de lo solicitado, **asigna a la trabajadora gestante o lactante** labores que no pongan en riesgo **su** salud o el desarrollo normal del embrión o del feto durante el período de gestación **o durante el período de lactancia, optando por priorizar el teletrabajo (...)**

Además, el último y tercer párrafo de la modificación propuesta para el mismo artículo 1 de la Ley 28048 (2003), señala lo siguiente:

La denegatoria injustificada de la priorización del teletrabajo en las entidades privadas se sanciona según lo estipulado en el párrafo 25.16 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. En las entidades públicas, dicha denegatoria injustificada se considera como falta disciplinaria (...)

De este modo, la modificación propuesta tiene por finalidad que la madre trabajadora en período de lactancia y no solamente la gestante, pueda solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud o la del menor.

Por tanto, dicha propuesta no está referida a garantizar el ejercicio de la lactancia materna en general, como expresión de la salud de madre y menor, sino a regular medidas aplicables en el caso que la trabajadora realice labores que puedan calificarse como peligrosas para la madre o el menor.

Por otro lado, si bien el Reglamento de la Ley de Salud Mental, aprobada por Decreto Supremo N°007-2020-SA y publicado el 26 de junio del año 2021, es emitido por el Ministerio de Salud y no está propiamente comprendido en las normas que regulan la gestión del empleador de la seguridad y salud en el trabajo, incluye obligaciones en relación a la salud mental que deben considerarse en dicha gestión, por lo que resulta pertinente hacer referencia a ello.

En efecto, por mandato contenido en el numeral 14.2. del artículo 14 de dicho Reglamento, las instituciones que no brindan servicios de salud pero que gestionan la salud mental de trabajadores, deben cumplir con adoptar las medidas contenidas en el numeral 14.1. Entre las medidas que debe implementar el empleador para garantizar la salud mental del personal, se regula contar con programas de alimentación saludable, actividad física, gimnasia laboral y cuidados ergonómicos, reconocimientos y logros; promoción de un adecuado clima laboral; así como la implementación de medidas para que el trabajador pueda conciliar el trabajo y la vida familiar.

En relación a esto último, en el numeral 14.1.6. del artículo 14 del referido Reglamento señala que el empleador debe cumplir con lo siguiente:

Implementación de medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas, especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad (niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud) (Decreto Supremo N°007-2020-SA, 2020).

Por tanto, en virtud de lo dispuesto en esta norma, el empleador no debe limitarse a cumplir los beneficios regulados por ley a favor de la madre trabajadora en período de

lactancia, pues ello es obligatorio por sí mismo al estar vigente, sino que, además, debe implementar medidas adicionales para lograr la conciliación de las responsabilidades familiares, entre las que se encuentra indiscutiblemente la lactancia materna y el trabajo, lo que compromete la salud mental de la madre, pero también la salud del menor durante sus primeros años y nutrición exclusiva durante sus primeros meses de vida.



Capítulo 4

Resultados

En el siguiente apartado se desarrollarán las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Internacional del Trabajo, en relación a la lactancia materna y las medidas que debería adoptar el empleador para promover el ejercicio idóneo de la misma en el ámbito laboral.

Las recomendaciones de dichos organismos internacionales se centran en que los Estados adopten medidas para que la madre pueda ejercer su derecho de dar de lactar de manera exclusiva durante los primeros seis (6) meses del menor y, de manera complementaria, hasta los dos (2) años de edad de este o más.

Asimismo, se detallarán las recomendaciones de dichos organismos para facilitar el ejercicio de la lactancia materna en el ámbito laboral, de modo que la madre pueda conciliar su trabajo con su vida familiar, y que el trabajo no sea la razón que desaliente el ejercicio de este derecho en beneficio de su salud y del menor.

Además, en este capítulo se mencionará lo dispuesto en la normativa chilena y española sobre la materia, con la finalidad de conocer los beneficios regulados en estos dos (2) países, para garantizar la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses del menor y, de manera complementaria, hasta por lo menos los dos (2) años de edad de este o más.

4.1 Recomendaciones de organismos internacionales

4.1.1 Organización Mundial de la Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) es el organismo de la ONU fundado en 1948 en Ginebra, cuyo objetivo es promover y proteger la salud a nivel mundial, contando con 194 Estados Miembros, entre los que se encuentra el Perú (OMS, 2024).

UNICEF, Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas, es un programa de la ONU que trabaja en más de 190 países, para proteger los derechos de los niños y adolescentes en el mundo, siendo uno de sus principales objetivos defender su salud y nutrición (UNICEF, 2024).

En relación a la lactancia materna, la OMS y UNICEF recomiendan que sea exclusiva, esto es, que el menor no reciba agua ni otros líquidos, sino únicamente leche materna durante los primeros seis (6) meses de vida y a libre demanda o “tan a menudo como el niño quiera” y, a partir de este momento, “incorporar alimentos complementarios seguros y adecuados mientras continúan amamantando hasta por 2 años o más” (OMS, 2023).

Al respecto, se han emitido numerosos documentos para la promoción de la lactancia materna en el mundo, tales como, el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna (OMS, 1981) para regular el uso de sucedáneos de la leche materna para

casos excepcionales, y diversas resoluciones cuya finalidad es sensibilizar sobre la importancia de la lactancia materna; así como artículos, guías.

Por otro lado, cabe destacar que la OMS y UNICEF prepararon la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño (2003). Entre sus disposiciones, en el artículo 34 se establece que los Estados deben supervisar que los beneficios para la madre en período de lactancia sean compatibles con la Convención N°183 y la Recomendación N°191 de la OIT, sobre la protección de la maternidad, a fin de facilitar el ejercicio de la lactancia para las madres trabajadoras.

Además, en el artículo 45 de la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño se dispone que:

“Los empleadores deben garantizar el respeto de los derechos de maternidad de todas las empleadas remuneradas incluso mediante pausas para posibilitar la lactancia materna en el lugar de trabajo o mediante otros arreglos, por ejemplo, ofreciendo la posibilidad de que la madre extraiga y almacene su leche para que un prestador de asistencia la administre luego al lactante, a fin de facilitar su alimentación con leche materna una vez terminada la licencia de maternidad de la asalariada” (OMS, 2003).

En cuanto a las resoluciones de la Asamblea Mundial de la Salud, mediante Resolución WHA 71.9, Alimentación del lactante y del niño pequeño, aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud (Asamblea Mundial de la Salud, 2018), se insta a los Estados, entre otros, a invertir en la elaboración y evaluación de políticas, leyes para promover la lactancia materna, disponer mecanismos para hacer efectivo lo dispuesto en el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y promover una alimentación complementaria oportuna de conformidad con los Principios de orientación para la alimentación del niño amamantado (OPS, 2003) y Principios de orientación para la alimentación de niños no amamantados entre los seis (6) y los veinticuatro (24) meses de edad (OPS, 2007).

Al respecto, la Organización Panamericana de la Salud emitió el documento “Principios de orientación para la alimentación del niño amamantado”, cuyo objetivo es brindar orientación para la alimentación óptima de lactantes y niños pequeños, haciendo referencia a la cantidad, frecuencia, consistencia, contenido nutricional, entre otros, de los alimentos a introducir en la dieta del menor, indicando la base científica de sus recomendaciones. (OPS, 2003).

En este documento se refuerza que la duración de la lactancia materna exclusiva es hasta los seis (6) meses de edad, y que, a partir de ese momento se introducen alimentos complementarios, recomendando continuar la lactancia materna hasta los dos (2) años de edad o más del niño (OPS, 2003).

Por otro lado, los “Principios de orientación para la alimentación de niños no amamantados entre los 6 y los 24 meses de edad”, se publicaron para informar y recomendar la forma de alimentar a los lactantes que no gozaron de la lactancia materna exclusiva o se interrumpió antes de la duración recomendada de dos (2) años o más (OPS, 2007).

En cuanto a la lactancia materna exclusiva, se ha establecido como objetivo mundial incrementar la tasa de lactancia materna para incrementar hasta al menos un 50% la tasa de lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses, como parte del Plan integral de aplicación sobre nutrición de la madre, el lactante y el niño pequeño, respaldada por la Resolución 65.6 de la Asamblea Mundial de la Salud (OMS, 2014).

Cabe señalar que, en el Plan integral de aplicación sobre nutrición de la madre, el lactante y el niño pequeño, se señala que Perú ha tenido un incremento considerable en la tasa de lactancia materna exclusiva de un 33% al 64% entre 1992 y 2007 (OMS, 2014).

Asimismo, como se ha señalado anteriormente, la OMS en su documento normativo sobre lactancia materna “Metas mundiales de nutrición 2025” señala que los países, como el Perú, que superan el 50% de niños alimentados con leche materna, deben seguir incrementando dicho porcentaje, atendiendo a sus múltiples beneficios, sugiriendo un incremento anual no menor de 1.2% (OMS, 2017).

Sin perjuicio de ello, es importante tener en cuenta que, como se ha indicado en el apartado de planteamiento del problema de esta tesis, el porcentaje de niñas y niños que son alimentados con leche materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses de vida, en el 2019 representaba el 65.6%, en el 2020 se incrementó a 68.4% y en el año 2021 cayó a 64%. (INEI, 2023a).

De este modo, tal como se ha sustentado en el primer capítulo de esta tesis, en el año 2020, el desempleo, en mayor medida de las mujeres, generado como consecuencia de la pandemia por la COVID-19, y el incremento del trabajo a distancia, habría favorecido la lactancia materna exclusiva, pues ese mismo año se incrementó en un inusual 2.8% el porcentaje de niños y niñas alimentados con leche materna durante sus primeros seis (6) meses de vida, para luego decrecer a medida que se recuperaba el empleo en el país.

En definitiva, el trabajo y sus condiciones impactan en el ejercicio de la lactancia materna, por lo que resulta relevante observar las recomendaciones de la OMS para seguir promoviendo, en general, el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, y en particular, seguir incrementando el porcentaje de niños y niñas alimentados solo con leche materna durante sus primeros seis (6) meses de vida, sin que, para conseguirlo, la madre tenga que sacrificar su empleo, sino conciliar la lactancia y el trabajo.

Para tal efecto, la OMS (2017) recomienda a los responsables de la formulación de políticas, priorizar “un permiso de maternidad remunerado de seis meses que permite a las

mujeres mantener la lactancia materna durante más tiempo sin tener que elegir entre obtener ingresos o proporcionar la mejor nutrición a su hijo lactante”.

Asimismo, se indican como medidas para impulsar los progresos en el aumento de la lactancia materna exclusiva, las siguientes:

Capacitar a las mujeres para practicar la lactancia natural exclusiva implantando un permiso de maternidad remunerado obligatorio de 6 meses, así como políticas que animen a las mujeres a amamantar a sus hijos en el trabajo y en lugares públicos.

Las políticas laborales deben apoyar a todas las mujeres trabajadoras —tanto en el sector de la economía formal como en el de la economía informal— para que sigan amamantando a sus hijos al reincorporarse al trabajo (p. ej., mediante guarderías en el centro de trabajo, pausas para lactancia o extracción de leche, y zonas cómodas y con intimidad en las que las mujeres puedan extraerse leche y almacenarla de forma segura) (OMS, 2017).

Por tanto, para la OMS, si un Estado pretende promover la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses del menor, se deberían brindar facilidades para que ello sea realmente posible, para lo cual se brindan las recomendaciones antes señaladas.

Por todo lo expuesto, queda claro que los organismos internacionales de salud promueven la lactancia materna exclusiva y a libre demanda, durante los seis (6) primeros meses del niño y, de manera complementaria, hasta los dos (2) años o más del menor, exhortando a los Estados Miembros a invertir en políticas, leyes y otras medidas para promoverla en estos términos.

4.1.2 Organización Internacional del Trabajo

Consecuencia del Convenio N°183, se emitió la Recomendación N°191 sobre la protección de la maternidad, 2000. Al respecto, según la OIT (s.f.) “las recomendaciones son también instrumentos internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo pero no son vinculantes en el plano jurídico y sirven más bien como directivas tendientes a ayudar a los Estados Miembros a formular sus políticas nacionales”.

Al respecto, en relación a la licencia por maternidad, en el artículo 1 de la Recomendación N°191 de la OIT se sugiere a los Miembros procurar que la licencia por maternidad se extienda, por lo menos, a dieciocho (18) semanas, esto es, ciento veintiséis (126) días; una prolongación de la licencia en caso de nacimientos múltiples y que la madre pueda elegir cuándo tomará parte de la licencia, esto es, antes o después del parto.

En cuanto a las prestaciones pecuniarias durante la licencia por maternidad, el artículo 2 de la Recomendación N°191 de la OIT, señala que la madre trabajadora debería percibir “un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones” (OIT, 2000b) y el artículo 3 del mismo documento precisa la

asistencia médica que deben comprender las prestaciones médicas a favor de la madre trabajadora.

Asimismo, el artículo 4 del mismo documento precisa que la cotización del seguro social obligatorio, ya sea financiado conjuntamente entre empleador y trabajador o únicamente el empleador, debe pagarse en función del total de personas empleadas sin distinción de sexo, con la finalidad de evitar la discriminación por sexo en el trabajo.

El artículo 5 señala que, una vez culminada la licencia, la madre debe ocupar el mismo puesto o equivalente sin afectar su remuneración y que, el tiempo de la licencia debe considerarse efectivamente laborado para no afectar la determinación de sus derechos.

A su vez, los Miembros deben realizar una evaluación de todo riesgo para la seguridad y salud de la mujer gestante o en período de lactancia y de su hijo, cuyo resultado debe ser de conocimiento de la madre trabajadora, según el numeral 1 del artículo 6 de la Recomendación N°191 de la OIT.

Además, en los numerales 2 y 3 del artículo 6 de la Recomendación N°191 de la OIT se indica que el empleador debe adoptar medidas cuando las labores implican un riesgo significativo para este o el menor, tales como manipular cargas manualmente, exposición a agentes biológicos, químicos o físicos que sean peligrosos para sus funciones reproductivas, entre otros.

Concretamente, en cuanto a las madres lactantes, en el artículo 7 del mismo documento, establece que el número y duración de las interrupciones diarias para la lactancia materna deben adaptarse a la indicación médica del caso concreto.

Asimismo, el artículo 8 de este documento precisa que dichas interrupciones para la lactancia pueden “ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de horas de trabajo, al inicio o final de la jornada” (OIT, 2000b).

En cuanto a los lactarios, el artículo 9 indica que “Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo” (OIT, 2000b).

En cuanto a otros tipos de licencia, y en relación a la promoción de la lactancia materna, se indica, en los numerales 3 y 4 del artículo 10 del mismo documento, que la madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad, para lo cual cada Estado debe determinar la duración, pago de prestaciones, distribución de la licencia entre los progenitores, entre otros.

Por tanto, teniendo en cuenta las recomendaciones antes señaladas de la OMS y la OIT, en el siguiente capítulo sobre la Discusión, se procederá a analizar si los beneficios regulados en el Perú a favor de la madre trabajadora en período de lactancia, se ajustan a las

recomendaciones de dichos organismos, para luego, integrar esta materia en el apartado de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y así, determinar las oportunidades de mejora de la legislación peruana al respecto.

No obstante, antes de empezar la Discusión, se mencionarán los beneficios regulados por la normativa chilena y española para garantizar la lactancia materna en el trabajo, con la finalidad de conocer cómo estos dos (2) países han abordado la conciliación de la lactancia y el trabajo.

4.2 Normativa extranjera en relación a la lactancia materna

4.2.1 Normativa Chilena

El Código del Trabajo de Chile (2003) desarrolla los beneficios de la trabajadora en período de lactancia, en su Libro II De la protección a los trabajadores, el Título I Normas generales y en su Título II de la Protección a la Maternidad y la Paternidad y la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Al respecto, el artículo 195 del Código de Trabajo Chileno (2003) señala que “Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él”. Al respecto, se precisa que este descanso es subvencionado, según lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N°44 (1978).

Es importante señalar que, en este artículo también se precisa que estos derechos son irrenunciables y que, queda prohibido el trabajo durante dicho periodo prenatal y postnatal.

De este modo, en Chile no es posible acumular el descanso prenatal al postnatal, como sí se permite en el Perú, a solicitud de la trabajadora con el certificado médico correspondiente que acredite que ello no pondrá en riesgo la vida de la madre o del menor.

Asimismo, en el artículo 196 del mismo Código se indica que la madre tiene derecho a un descanso prenatal suplementario, si padece de una enfermedad durante el embarazo como consecuencia de este, lo que acreditará con el certificado médico correspondiente.

Además, se precisa en el mismo artículo que si el parto se produce antes de la semana 33 de gestación o si el niño pesa menos de 1.5 kilos al nacer, el descanso postnatal será de dieciocho semanas y que “En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo” y que, en caso sucedan ambas cosas, aplica la ampliación el descanso postnatal que sea mayor.

En el artículo 197 bis del Código de Trabajo (2003), también se regula el derecho a un permiso postnatal parental de doce (12) semanas, luego de culminado el descanso postnatal, el cual es subsidiado.

Asimismo, la trabajadora puede elegir que se extienda dicho permiso a dieciocho (18) semanas si se reincorpora por la mitad de su jornada, tal como se regula en el segundo párrafo del artículo 197 del Código de Trabajo (2003) de la siguiente manera:

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Para extender el permiso postnatal parental a dieciocho (18) semanas mediante una jornada de medio tiempo, la trabajadora debe avisar al empleador, con carta certificada, por lo menos treinta (30) días antes de que culmine su descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

Además, se indica que, excepcionalmente, el empleador puede negarse a la reincorporación parcial por la naturaleza de las labores y condiciones en las que se desempeña la trabajadora, pero debe sustentarlo e informarlo a la trabajadora, quien podrá reclamar dentro de los tres (3) días siguientes de dicha respuesta. En este caso, la Inspección de Trabajo resuelve si la negativa del empleador es justificada o no.

En cuanto a la determinación del subsidio, la base de cálculo para el subsidio del permiso postnatal parental es la misma que la del descanso por maternidad y equivale al “promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia”, según lo dispone el artículo 8 del Decreto con Fuerza de Ley N°44 (1978).

Cabe señalar que el permiso postnatal parental, tiene dicho nombre porque también puede gozarlo el padre, tal como precisa el mismo artículo 197 bis del Código del Trabajo (2003) de Chile:

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que esta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones (...)

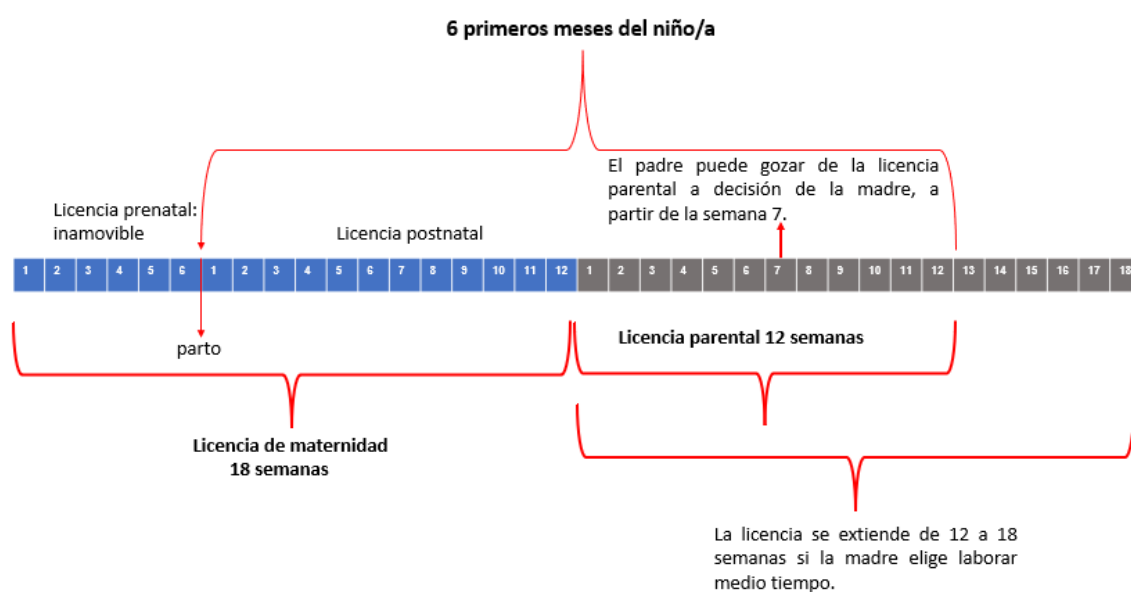
De este modo, a elección de la madre, el padre podría gozar del permiso postnatal parental a partir de la séptima semana, esto es, por seis (6) semanas o menos, pero siempre serán las últimas semanas del período.

En relación a la lactancia materna, se advierte que, dicho esquema permite que la madre trabajadora esté a tiempo completo con el menor por veinticuatro (24) semanas, esto es, seis (6) meses, o a partir de los tres (3) meses de vida del menor, pueda laborar a medio tiempo hasta completar las dieciocho (18) semanas. Salvo que la madre decida que el padre ejercerá el permiso postnatal parental a partir de la séptima semana.

Lo anterior, se puede resumir en la siguiente Figura 1:

Figura 1

Licencias para promover la lactancia materna en la legislación chilena



Nota. Adaptado del Código de Trabajo de Chile, por Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003.

En cuanto a la justificación del descanso por maternidad y la licencia parental, el Tribunal Constitucional de Chile en la Sentencia Rol N°2357-12-INA, de fecha 4 de julio del año 2013, señala lo siguiente:

El descanso por maternidad está fundado especialmente en la salud de la mujer embarazada, que necesita un período de reposo previo y posterior al parto. El permiso posnatal parental está basado principalmente en el recién nacido y tiene por finalidad el desarrollo psicológico del menor, facilitando el apego del mismo a sus figuras parentales (Sentencia Rol N°2357-12-INA, 2013).

Sin perjuicio de la importancia del ejercicio de la lactancia materna para la salud de la madre, en esta Resolución, se indica que el principal objetivo de la licencia parental se centra en el niño o niña y su apego seguro con sus padres, a diferencia del descanso por maternidad que se sustenta en la salud reproductiva de la madre.

Cabe señalar que esta sentencia del Tribunal Constitucional de Chile, también indica (p.21) cómo se recibió la incorporación de la licencia parental en el ámbito laboral de Chile, lo que se verifica a continuación:

(...) de acuerdo al Informe de la Superintendencia de Seguridad Social, de noviembre de 2012, a un año de su incorporación a nuestro sistema, este mecanismo había sido utilizado por 82.000 mujeres. El 96,6% optó por hacer uso del posnatal de jornada completa; el resto, bajo modalidad de jornada parcial. El traspaso al padre del permiso ha sido bajo, pues no se superan los 243 casos (Sentencia Rol N°2357-12-INA, 2013).

Además, en la página 41 de la misma sentencia se dispone lo siguiente:

(...) Argumentando sobre los beneficios que tiene para madre e hijo estar juntos los primeros meses, se indicaba que con el posnatal de doce semanas, por una parte, se interrumpía la lactancia materna. Sólo un 14% de las madres que trabajan fuera del hogar mantiene la lactancia exclusiva de los niños hasta los 6 meses versus el 55% de las que se quedan en la casa. Y esa lactancia permite evitar una serie de enfermedades (Sentencia Rol N°2357-12-INA, 2013).

Esta información es relevante porque en la misma línea de lo señalado por la OMS (2017), cuando se garantiza que las madres se queden en el mismo lugar que el menor, se promueve, de manera idónea, el ejercicio de la lactancia materna exclusiva, durante sus primeros seis (6) meses de vida.

Por otro lado, se regula el beneficio de las salas cunas para las empresas que cuentan con veinte (20) o más trabajadoras en el artículo 203 del mismo Código, en los siguientes términos:

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter. Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas

cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos (Código del Trabajo, 2003).

Asimismo, se precisa que “El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación”, según lo dispuesto en el sexto párrafo del artículo 203 del (Código del Trabajo de Chile, 2003).

En todo caso, se considera cumplida la obligación, si el empleador asume los gastos correspondientes de la sala cuna utilizada por sus trabajadoras para la alimentación y cuidado de sus hijos menores de dos (2) años, mientras estas se encuentran trabajando.

Al respecto, el artículo 205 precisa que el empleador debe “tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda.”

Además, en el párrafo séptimo del artículo 203 del Código de Trabajo de Chile señala que el empleador asume el valor de la movilidad del menor al respectivo establecimiento.

Asimismo, los dos últimos párrafos del mismo artículo refieren que también tendrá este derecho el trabajador o trabajadora que, por mandato judicial, tenga a su cargo el cuidado de un niño menor de dos (2) años e inclusive, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado del menor por mandato judicial.

Por otro lado, las trabajadoras tienen derecho a una (1) hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos (2) años, lo que se considera como tiempo efectivamente laborado para todos sus efectos, lo que puede suceder, según lo establecido en el artículo 206 del mismo Código de Trabajo:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en donde se encuentre el menor.

Asimismo, el mismo artículo precisa que este derecho es irrenunciable y que aplica para toda trabajadora con hijos menores de dos (2) años, aun cuando el empleador no esté obligado a contar con una sala cuna.

Es importante destacar que, según lo dispuesto en el mismo artículo, el derecho de dar alimento al menor se puede extender más de una (1) hora por el tiempo que la madre utilice para ir y regresar de la sala cuna y el costo de los pasajes por transporte, de ser el caso, deben ser asumidos por el empleador.

Cabe anotar que en el artículo 206 del Código de Trabajo de Chile también se precisa que, si el padre y la madre son trabajadores, pueden acordar cuál ejercerá el derecho de dar alimento al menor de dos (2) años durante el tiempo de trabajo, decisión que deben comunicar por escrito a ambos empleadores, con una anticipación no menor de treinta (30) días, con copia a la Inspección del Trabajo. Asimismo, le corresponde este derecho al trabajador que tenga la custodia del menor.

Por otro lado, se precisa en el artículo 206 bis que:

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa escolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo (Código del Trabajo, 2003).

De igual modo, aplica la modalidad de trabajo a distancia, si consecuencia de la declaración de estado de excepción constitucional, cierran los centros educativos, en cualquier caso, siempre que las labores sean compatibles con dicha modalidad y, de aplicarse, sin reducción de remuneraciones.

También se regula el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para los trabajadores que cuidan a menores de catorce (14) años, para lo cual la persona trabajadora debe presentar el requerimiento por escrito a su empleador, acreditando la filiación o la resolución que otorga la respectiva custodia e indicando la propuesta de modalidad de trabajo y el empleador, según lo establecido en los artículos 151 y 152 del Código de Trabajo de Chile.

Asimismo, en el artículo 152 se precisa que el empleador debe responder en el plazo de quince (15) días de presentada la solicitud, pudiendo aceptar la misma, proponer otra forma de trabajo o rechazándola si el trabajo a distancia es incompatible con la naturaleza de las labores, necesidades organizativas, por inexistencia de condiciones de conectividad del lugar establecido para trabajar a distancia o cuando este no reúne las condiciones para laborar con seguridad y salud.

Por tanto, las medidas reguladas en el Código de Trabajo de Chile son compatibles con las recomendaciones de la OMS y la OIT, porque la madre trabajadora tiene la posibilidad de estar físicamente con el menor durante sus primeros seis (6) meses de vida, mediante el goce de una licencia postnatal y licencia parental, lo que facilita el ejercicio de la lactancia materna exclusiva.

Además, en Chile se regula un permiso de una (1) hora al día dentro de la jornada de trabajo para dar alimento a los hijos menores de dos (2) años, ya sea en la sala cuna o donde se encuentre el menor, según corresponda, así como la realización del trabajo a distancia para

el personal que cuida a menores de catorce (14) años, lo que también facilita el ejercicio de la lactancia materna complementaria.

4.2.2 Normativa Española

En la Carta de los Derechos Fundamentales de La Unión Europea (2010/C 83/02) (2010) se reconoce la protección de la familia y se indican los beneficios mínimos que deben asegurar los Estados.

En relación a la maternidad, en el numeral 2 del artículo 33 de dicho instrumento normativo se indica que:

Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Asimismo, la Directiva (UE) 2019/1158 (2019) del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio, regula algunos beneficios que deben garantizar los Estados miembros, tales como que, el segundo progenitor debe tener derecho a un permiso de paternidad, así como un permiso parental de cuatro (4) meses para ambos progenitores, respecto de los cuales por lo menos dos (2) meses no puedan ser transferidos y que, deban disfrutarse, como máximo, hasta que el menor tenga ocho (8) años, según el desarrollo legislativo de cada Estado, definiendo sus condiciones y la remuneración o prestación económica respectiva (p.3).

Considerando este contexto, en España, el Real Decreto Legislativo 2/2015 (2015) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula la suspensión del contrato de trabajo que aplica para ambos progenitores con ocasión del nacimiento y las interrupciones para la lactancia.

En efecto, se precisa que el nacimiento “que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses”, suspende el vínculo contractual de la madre por dieciséis (16) semanas, debiendo disfrutar obligatoriamente por lo menos de seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente después del parto “a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre”, según lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 48 del (Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015).

Asimismo, en el mismo numeral se precisa que el progenitor distinto de la madre también tendrá derecho al mismo permiso y en las mismas condiciones. Sin embargo, se precisa que, para el caso de la madre, esta puede gozar del permiso de manera semanal o acumulada hasta cuatro (4) semanas antes de la fecha probable de parto, comunicando a la empresa por lo menos quince (15) días antes.

Además, se señala en el mismo numeral que el permiso de cada uno de los progenitores es individual e intransferible, por lo que, si trabajan en la misma empresa, esta

podría negarse a que ambos gocen del permiso al mismo tiempo, siempre que se explique por escrito las razones objetivas que sustentan la negativa.

En cuanto a la forma de gozar este derecho, el referido numeral indica que, luego del goce de las seis (6) semanas posteriores al parto, se puede disfrutar en períodos no inferiores a una semana, de forma acumulada o no, hasta que el menor tenga doce (12) meses, según la voluntad del titular del derecho. Luego del goce de las seis (6) semanas posteriores al parto, el permiso se podrá disfrutar a jornada de tiempo completo o de manera parcial, previo acuerdo con la empresa.

Por otro lado, el artículo 185 Real Decreto Legislativo 8/2015 (2015) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, señala que:

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Cabe señalar que, en España, también se regula, en línea de lo señalado en la Carta de los Derechos Fundamentales de La Unión Europea (2010), un permiso parental, que para España se ha regulado por ocho (8) semanas para el cuidado de los hijos menores de ocho (8) años, a jornada completa o a tiempo parcial, siendo un derecho intransferible, según lo dispuesto en el artículo 48 bis del (Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015).

En relación a la lactancia, se establece en el numeral 4 del artículo 37 de la misma norma que los trabajadores tendrán derecho a una (1) hora de permiso hasta los nueve (9) meses del menor para su cuidado, tiempo que se puede dividir en dos (2) períodos de tiempo y que “La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.”

Además, el numeral 4 del artículo 37 de la misma norma, también precisa que:

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella (Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015).

En el mismo numeral se indica que, este derecho es intransferible y cuando ambos progenitores ejercen este derecho al mismo tiempo, se puede extender el mismo hasta que el menor tenga doce (12) meses, pero a partir del noveno mes aplicará un no pago por el tiempo dejado de laborar.

Asimismo, si los dos (2) progenitores laboran en la misma empresa, esta podrá negarse a que gocen de este derecho de manera simultánea, pero debe sustentar las razones objetivas

que lo justifiquen por escrito y ofrecer una alternativa que permita que ambos puedan ejercer su derecho de otro modo.

Por otro lado, el numeral 7 del artículo 37 del Decreto Legislativo 2/2015 señala que para ejercer este derecho se debe avisar por escrito al empleador quince (15) días antes. Además, si no existe acuerdo sobre el ejercicio del permiso de lactancia, lo resuelve la jurisdicción social.

En cuanto a la jurisprudencia española, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, España, en la Resolución N°1339/2019 (2019), de fecha 17 de diciembre del año 2019, sustenta la importancia del cumplimiento de lo dispuesto en su normativa en lo siguiente:

(...) Además del impacto de género incuestionable de la prestación reclamada existe otro impacto sobre el niño/a(lactante), que se ve privado de su derecho a la alimentación natural, en una fase vital esencial en su corta vida, en la que el recién nacido necesita no solo una aportación de nutrientes adecuada a sus necesidades (leche materna), sino también el contacto emocional derivado del vínculo afectivo que se establece entre la madre y su bebé a través de la lactancia materna (p. 8).

Por tanto, en España se regula una suspensión del contrato con ocasión del nacimiento del menor por dieciséis (16) semanas, sin embargo, no solamente aplica para la madre, sino también al padre. Asimismo, se regula el permiso de una (1) hora diaria dentro de la jornada para el cuidado del menor, hasta que cumpla nueve (9) meses, con la finalidad de proteger la salud y bienestar de la madre y del menor.

Por lo expuesto en este apartado, se puede concluir que la legislación chilena regula medidas que promueven la lactancia materna exclusiva y complementaria y que las mismas se centran en la madre, con la posibilidad de otorgar, a su decisión, parte de la licencia parental al padre.

Asimismo, la legislación española promueve la corresponsabilidad familiar, pues tanto la suspensión como el permiso para cuidado del menor se otorgan a ambos progenitores.

Finalmente, la legislación peruana se centra en la madre trabajadora como titular de los beneficios en relación al cuidado y alimentación del menor y, salvo la licencia por paternidad de diez (10) días calendario posteriores al parto, no se regula una licencia parental o suspensión del contrato de trabajo aplicable al padre, para la alimentación y cuidado del menor.

Capítulo 5

Discusión

En los capítulos anteriores se ha proporcionado información sobre la normativa peruana en relación a la lactancia materna en el trabajo, así como las disposiciones sobre la materia contenidas en los Convenios de la OIT ratificados por el Perú y las recomendaciones respectivas de la OMS y OIT, con la finalidad de que en este capítulo se pueda procesar la referida información.

Para tal efecto, en este capítulo se aportan tablas que comparan las disposiciones de la OIT de observancia obligatoria para el Perú, así como las recomendaciones de la OIT y la OMS sobre lactancia materna en el trabajo, con los beneficios regulados en la normativa peruana, con la finalidad de identificar si nuestra regulación se ajusta a los mismos.

Luego de la comparación, se procede a analizar cada beneficio regulado en el Perú a favor de la madre trabajadora en período de lactancia, para luego integrarlo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. De este modo, en este capítulo también se identifican las acciones que debe realizar el empleador para garantizar el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, como parte de su deber de prevención.

En consecuencia, se podrán identificar las oportunidades de mejora de la legislación peruana, con la finalidad que la madre trabajadora pueda ejercer, de manera idónea, la lactancia materna en el trabajo, así como para lograr una coherencia normativa interna que otorgue claridad a los trabajadores y al empleador sobre las obligaciones que este debe cumplir sobre la materia desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

5.1. Beneficios para lograr la lactancia materna

Como se ha revisado en apartados anteriores, la OMS recomienda el ejercicio de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses del menor y, de manera complementaria, hasta los dos (2) años o más (OMS, 2024).

Por otro lado, se ha indicado que la OMS y UNICEF dispusieron en el artículo 34 de la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño (2003) que los Estados deben supervisar que los beneficios para la madre en periodo de lactancia sean compatibles con la Convención N°183 y la Recomendación de la OIT 191, sobre la protección de la maternidad, a fin de facilitar el ejercicio de la lactancia para las madres trabajadoras.

Cabe señalar que si bien el Convenio N°156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares del año 1981, también ha sido ratificado por el Perú, y está vinculado a la lactancia materna, no señala medidas concretas en relación a la lactancia materna, por ello no se ha elaborado una tabla de comparación con lo dispuesto en la normativa peruana.

Sin embargo, no se debe perder de vista que en dicho Convenio N°156 de la OIT, se señala que el Estado debe adoptar medidas para garantizar la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, teniendo en cuenta las necesidades de las personas con estas en las condiciones de empleo, lo que, determina la necesidad de adoptar medidas idóneas para lograr dicha conciliación y actualizarlas cuando resulte pertinente.

Por otro lado, el referido Convenio de N°183 de la OIT y la Recomendación N°191 de la OIT, sí establecen medidas concretas que pueden ser objeto de comparación con los beneficios regulados en la normativa peruana, por ello, a continuación, se inserta un cuadro de elaboración propia que resume estos beneficios, para luego proceder con dicha comparación:



Tabla 1*Beneficios a favor de la madre trabajadora en período de lactancia en la normativa peruana*

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN		BASE LEGAL
Licencia por maternidad	98 días calendario de descanso	49 días descanso prenatal y 49 días descanso postnatal. A solicitud se puede acumular el descanso prenatal al postnatal	Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho del descanso pre y post natal de la trabajadora gestante y su Reglamento aprobado por D.S.005-2011-TR
Permiso por lactancia materna	hasta 1 hora diaria desde el parto (se puede fraccionar en 2 períodos)	hasta que el menor cumpla 1 año	Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna
Lactario	hasta 1 hora diaria (se puede fraccionar hasta en 3 períodos)	hasta que el menor cumpla 2 años	Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, y su Reglamento aprobado por D.S.023-2021-MIMP
Aplicación preferente del teletrabajo	Durante el período de lactancia (no define período de lactancia). Según permiso por lactancia 1 año.	A solicitud de la trabajadora. Sujeto a evaluación por el empleador, según naturaleza de labores y perfil de puesto.	Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y su Reglamento aprobado por D.S.002-2023-TR

Nota. Adaptado de Ley 26644 (1996) y Decreto Supremo N°005-2011-TR (2016); Ley 27240 (1999), Ley 29896 (2012) y Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021); Ley 31572 (2022) y Decreto Supremo N°002-2023-TR (2023).

Al respecto, la normativa peruana se ajusta a lo dispuesto en el Convenio N°183 de la OIT, tal como se verifica a continuación:

Tabla 2

Convenio N°183 de la OIT y los beneficios regulados a favor de la madre trabajadora en período de lactancia en la normativa peruana

Convenio 183 OIT	Descripción	Legislación Peruana	Base legal
Licencia por maternidad (artículo 4 y 6)	No menor de 14 semanas.	98 días o 14 semanas.	Artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho del descanso pre y post natal de la trabajadora gestante.
	Licencia postnatal por lo menos de 6 semanas (42 días).	Licencia postnatal 49 días.	
	Licencia prenatal se prolonga si el nacimiento se produce después de la fecha probable de parto. No se reduce la duración del período post parto.	Si el nacimiento se produce después de la fecha probable de parto, los días de retraso se consideran descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo. No se reduce la licencia postnatal.	Artículo 6 del Reglamento de la Ley 26644, aprobado por D.S.005-2011-TR.
	Previo cumplimiento de condiciones establecidas en la legislación: subvención no menor a 2/3 de ganancias anteriores.	Previo cumplimiento de condiciones establecidas en la legislación: subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los 12 últimos meses anteriores al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de meses de afiliación es menor a 12 meses, el promedio se calcula en función a los días laborados.	Literal b.2) del artículo 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Ejercicio de lactancia (artículo 10)	Una o varias interrupciones por día o una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. Este tiempo debe ser remunerado.	Una (1) hora de permiso remunerada dentro de la jornada, hasta el primer año del menor. Se puede fraccionar en 2 tiempos iguales. La trabajadora y su empleador acuerdan el horario.	Artículo 1 de la Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna
		Lactario para organizaciones con 20 o más mujeres en edad fértil. Uso de lactario por lo menos 1 hora remunerada. Se puede fraccionar el tiempo de uso, hasta en 3 períodos de 20 minutos, previa comunicación al empleador.	Numeral 21.1 del artículo 21 del Reglamento de la Ley 29896, ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado, aprobado por D.S.023-2021-MIMP

Nota. Adaptado de C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, OIT, 2000a, Ley 26644 (1996) y Decreto Supremo N°005-2011-TR (2016), Ley 26790 (1997), Ley 27240 (1999), Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021).

En efecto, de la comparación anterior, se evidencia que la normativa peruana cumple con el periodo mínimo de licencia por maternidad, ya que, justamente son noventa y ocho (98) días, los que son subvencionados considerando el promedio de las remuneraciones anteriores, por lo que supera los 2/3 de las ganancias anteriores.

Además, se cuenta con una (1) hora de permiso por lactancia hasta que el menor cumpla un año, que se puede distribuir en dos períodos de treinta (30) minutos, y será otorgado dentro de su jornada laboral, siendo considerado como tiempo efectivamente laborado. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día.

Asimismo, las empresas con veinte (20) o más mujeres en edad fértil cuentan con un lactario, el que puede ser utilizado hasta por una (1) hora por la madre trabajadora, beneficio adicional a la hora de permiso por lactancia materna y que se puede fraccionar hasta en tres (3) períodos de veinte (20) minutos, previa comunicación y coordinación con el empleador.

Por otro lado, la licencia post natal en nuestro país es de cuarenta y nueve (49) días, por lo que supera las seis (6) semanas o cuarenta y dos (42) días que establece el Convenio N°183 de la OIT.

Además, el tiempo transcurrido entre la fecha probable de parto hasta el efectivo nacimiento se considera descanso médico, pero no reduce la licencia post – natal.

Por tanto, no cabe duda que, nuestra legislación cumple con lo dispuesto en el Convenio 183 de la OIT.

Ahora, en cuanto a la Recomendación N°191 de la OIT, la misma que es complementaria al Convenio N°183 de la OIT y de observancia facultativa, tenemos lo siguiente:



Tabla 3

Recomendación N°191 de la OIT y los beneficios regulados a favor de la madre trabajadora en período de lactancia en la normativa peruana

Recomendación N°191 OIT	Descripción	Legislación Peruana	Base legal
Licencia de maternidad (Artículo 1)	Por lo menos 18 semanas o 126 días y prolongación en caso de nacimiento múltiple.	No se cumple. 14 semanas o 98 días. El descanso postnatal se extiende por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple.	Artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho del descanso pre y post natal de la trabajadora gestante.
	Derecho a elegir libremente si tomará la parte no obligatoria antes o después del parto.	El descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, al postnatal, a decisión de madre.	
	Las prestaciones pecuniarias durante la licencia por maternidad deberían equipararse a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.	Prestaciones equivalentes al promedio diario de las remuneraciones de los 12 últimos meses anteriores al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de meses de afiliación es menor a 12 meses, el promedio por los días laborados.	Literal b.2) del artículo 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
Lactancia (artículos 7,8 y 9)	El número y la duración de las interrupciones diarias deberían adaptarse a las necesidades particulares, con	El permiso de 1 hora por lactancia se podría fraccionar en 2 tiempos iguales. La trabajadora y el empleador acuerdan el horario.	Artículo 1 de la Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

	certificado médico. Las interrupciones diarias pueden agruparse, para reducir el tiempo de trabajo, al inicio o al final de la jornada, por acuerdo empleador y trabajadora.	Uso de lactario (organizaciones con 20 o más mujeres en edad fértil) por 1 hora, se puede fraccionar hasta en 3 periodos de 20 minutos, según la necesidad de extraerse la leche materna, previa comunicación y coordinación con el empleador.	Numeral 21.1 del artículo 21 del Reglamento de la Ley 29896, ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público, aprobado por D.S.023-2021-MIMP.
	Cuando sea posible, establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene en el lugar de trabajo o cerca del mismo.	Solo se ha previsto obligatoriedad de contar con lactario para centros de trabajo con 20 o más mujeres en edad fértil.	Ley 29896, ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado y su Reglamento, aprobado por D.S.023-2021-MIMP.
Licencia parental (numerales 3 y 4 del artículo 10)	Licencia parental para padre o madre que trabajan durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad. La distribución de la licencia entre progenitores y otros, lo determina cada legislación.	En el Perú se ha regulado licencia por paternidad de 10 días calendario posteriores al parto, pero no una licencia parental posterior a la licencia por maternidad.	NO se ha regulado licencia parental posterior a la licencia por maternidad.

Nota. Adaptado de R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, OIT, 2000b, Ley 26644 (1996), Ley 26790 (1997) y Decreto Supremo N°005-2011-TR (2016), Ley 27240 (1999), Ley 19896 (2012), Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021).

Por lo expuesto, según lo dispuesto por la Recomendación N°191 de la OIT, resulta pertinente evaluar la duración de la licencia por maternidad, para extender como mínimo cuatro (4) semanas más dicha licencia, lo que favorece el ejercicio de la lactancia materna exclusiva, si bien no alcanza los seis (6) meses del menor, por lo menos se lograría casi un (1) mes adicional a lo regulado actualmente.

Además, resulta pertinente regular una licencia parental, como en el caso chileno, en el que dicha licencia parental es adicional a la licencia por maternidad y permite extender el tiempo que la madre está físicamente con el menor, así como la madre puede decidir si cede parte de la misma al otro progenitor u regular otra medida alternativa como la suspensión del contrato por nacimiento del menor a favor de ambos progenitores, con algunas especificaciones para la madre y el otro progenitor para proteger a la madre después del parto, como en el caso español.

En todo caso, para objeto de la presente tesis, la licencia parental tendría un impacto en la promoción de la lactancia materna exclusiva y no solo en la corresponsabilidad familiar, si esta permite extender el período en que la madre está físicamente con el menor, ya que ello facilita su ejercicio.

A su vez, en la Recomendación N°191 de la OIT se indica que, cuando sea posible, se determinen instalaciones para la lactancia. En la legislación peruana se regula la obligación de contar con lactarios, siempre que la organización cuente con veinte (20) o más mujeres en edad fértil, pero no se regula ninguna medida alternativa a favor de las madres que también están en período de lactancia, pero no laboran en organizaciones que deban contar con lactario.

En este último caso, el Estado podría evaluar la posibilidad de implementar lactarios comunitarios para las organizaciones que no están obligadas a contar con lactario, previo diálogo con los representantes de la parte empleadora y trabajadora de nuestro país y análisis sobre la viabilidad de la medida desde el punto de vista económico o alguna de las medidas propuestas en el apartado de Recomendaciones.

Por otro lado, como se desarrolló previamente, la OMS (2017) ha señalado en su documento normativo “Metas mundiales de nutrición 2025”, el cual es de observancia facultativa que, los responsables de la formulación de políticas deben priorizar las siguientes medidas para promover la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses del menor:

Tabla 4

Recomendaciones de la OMS para promover la lactancia materna y los beneficios regulados en la normativa peruana

Recomendaciones OMS	Legislación Peruana	Base legal peruana
Capacitación a mujeres para practicar la lactancia materna exclusiva natural no artificial	Capacitación e información regulada solo para organizaciones que cuentan con lactario (20 o más mujeres en edad fértil)	Artículo 20 del D.S.023-2021-MIMP
Permiso de maternidad remunerado obligatorio de 6 meses	No regulado	-
Políticas para amamantar a hijos en el trabajo y en lugares públicos	Uso lactario para organizaciones con 20 o más mujeres en edad fértil	Ley 29896, ley que establece la Implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado y su Reglamento, aprobado por D.S.023-2021-MIMP
Políticas para promover la lactancia cuando la trabajadora se reincorpora al trabajo. Por ejemplo: guarderías, pausas para lactancia o extracción, zonas adecuadas para extracción de leche y almacenamiento seguro	No se regula guarderías. Uso diario de lactario por 1 hora (organizaciones con 20 o más mujeres en edad fértil), 1 hora diaria de permiso por lactancia materna	Ley 29896, ley que establece la Implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado y su Reglamento, aprobado por D.S.023-2021-MIMP Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna

Nota. Adaptado de “Metas mundiales de nutrición 2025: documento normativo sobre lactancia materna”, por OMS, 2017; Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021) y Ley 27240 (1999).

De este modo, para la OMS para que un Estado pueda seguir incrementando el porcentaje de niños alimentados con leche materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida del menor, debería disponer medidas para capacitar a las madres sobre la lactancia materna exclusiva natural, otorgar a la madre trabajadora un permiso remunerado por seis (6) meses, así como la implementación de otras medidas que permitan a la madre que se reincorpora al trabajo luego de dicho permiso, seguir amamantando al menor.

En cuanto al permiso remunerado durante los seis (6) primeros meses del menor, la OMS (2017) señala que “Un permiso de maternidad remunerado de seis meses permite a las mujeres mantener la lactancia materna durante más tiempo sin tener que elegir entre obtener ingresos o proporcionar la mejor nutrición a su hijo lactante.”

Si bien otorgar un permiso remunerado hasta los seis (6) meses del menor sería lo ideal, no necesariamente sería posible aplicarlo al Perú, en el que uno de los principales problemas es la informalidad, por lo que disponer una medida como esta debe sustentarse en el diálogo entre los representantes de las partes involucradas y un informe económico que determine su viabilidad.

Sin embargo, si esta medida no es posible, se debe procurar explorar otras medidas que permitan efectivamente promover la lactancia materna exclusiva durante dicho período y luego de este, que la madre pueda mantener la lactancia materna complementaria hasta los dos (2) años o más del menor.

En todo caso, es interesante cómo aborda la OMS este tema, pues, es indiscutible que para que la madre ejerza su derecho de dar de lactar en el ámbito laboral como expresión de su salud, se requiere que esta tenga información sobre los beneficios de la lactancia materna para el menor y para sí misma y cómo podrá conciliar el ejercicio de este derecho y su trabajo.

Por ello, la información es el punto de partida, pues si en un trabajo se brindan las condiciones para que la madre pueda ejercer su derecho de dar de lactar o extraerse la leche materna, pero la madre no conoce la importancia de la lactancia materna para su salud y la del menor o cómo podrá conciliarlo con el trabajo, por desconocimiento, podría no ejercer este derecho o no hacerlo según las recomendaciones de organismos internacionales.

Por otro lado, si una madre labora en una organización en la que no se cumplen las condiciones para que pueda ejercer la lactancia materna, la madre verá incompatible el trabajo con la lactancia y optará por dejar el empleo o por dejar de dar de lactar recurriendo a los sucedáneos de la leche materna.

Por lo expuesto, a continuación, se analizan los beneficios regulados en la normativa peruana a favor de la madre trabajadora en período de lactancia y luego de ello, se desarrolla la gestión del empleador de esta materia desde la seguridad y salud en el trabajo, lo que incluye, entre otras medidas, la información y formación de la madre trabajadora en período de lactancia.

5.1.1 Licencia por maternidad

Como se ha revisado anteriormente, lo ideal para promover la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses del menor es que la madre tenga un permiso remunerado durante dicho tiempo, de modo que pueda estar físicamente con el menor, sin la necesidad de elegir entre el trabajo y el ejercicio de la lactancia materna (OMS, 2017).

Sin embargo, siendo que en el caso peruano contamos con una licencia de maternidad de noventa y ocho (98) días o catorce (14) semanas, la misma que se divide en dos (2) tiempos iguales de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y postnatal, resulta pertinente analizar este beneficio para verificar en qué medida puede una madre trabajadora lograr la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida del niño.

En primer lugar, cabe precisar que, si bien la licencia prenatal aplica para la madre en periodo de gestación, para efecto de la presente tesis, se analiza la licencia por maternidad en su totalidad, ya que, en el Perú, la madre trabajadora puede optar por acumular la licencia prenatal a la postnatal, siempre que ello no ponga en riesgo su vida o integridad y la del menor y ello permite no solamente la recuperación de la madre después del parto, sino la lactancia materna exclusiva.

En cuanto al goce de la licencia por maternidad, efectivamente, si la madre acumula su licencia prenatal a la postnatal, se favorece la lactancia materna exclusiva por 98 (noventa y ocho) días, es decir, durante tres (3) meses y ocho (8) días del menor.

Asimismo, si ha adquirido el derecho a vacaciones, la madre podría acumular a la licencia por maternidad hasta treinta (30) días de vacaciones, por lo que, en el mejor de los casos, la madre podrá ejercer la lactancia materna exclusiva de manera natural hasta ciento veintiocho (128) días desde el nacimiento, por lo que, se reincorporará al trabajo, cuando el menor tenga cuatro (4) meses y ocho (8) días.

Cabe señalar que, si la legislación peruana ampliara la licencia por maternidad a dieciocho (18) semanas en cumplimiento de lo dispuesto en la Recomendación N°191 de la OIT, en el perfecto escenario, se podría garantizar la lactancia materna exclusiva por cinco (5) meses y seis (6) días, quedando pendientes veinticuatro (24) días para cubrir los seis (6) meses de lactancia materna exclusiva. Sin embargo, no siempre es posible acumular el descanso prenatal al postnatal, por alguna complicación sustentada en un diagnóstico médico o porque la madre siente la necesidad de utilizarlo por su bienestar.

Al respecto, si bien se podría considerar que acumular treinta (30) días de vacaciones al descanso postnatal permite que la trabajadora cuente con dieciocho (18) semanas de licencia por maternidad según lo dispone la Recomendación N°191 de la OIT, en estricto no se cumple con lo señalado en dicha Recomendación porque las vacaciones son un derecho independiente de la licencia por maternidad y porque no necesariamente la madre tendrá vacaciones pendientes de goce.

Por otro lado, si la madre goza del descanso prenatal, y no ha adquirido el derecho a gozar de vacaciones, solamente cuenta con cuarenta y nueve (49) días de licencia postnatal, ya que, la posibilidad de adelantar vacaciones, depende de la voluntad del empleador.

De este modo, vemos que, en el escenario que una madre trabajadora hubiera gozado de su descanso prenatal y no tenga derecho a vacaciones, podrá ejercer la lactancia materna exclusiva a libre demanda y de manera natural, solo durante el primer mes y medio del menor, pues a dicho término deberá reincorporarse al trabajo.

En todo caso, siendo que, durante los primeros seis (6) meses del menor, este depende totalmente de su madre para recibir los nutrientes que necesita para sobrevivir, la necesidad de dar de lactar es muy frecuente, ya que, según la OMS (2024) el menor solo debería recibir leche materna y a libre demanda, por lo que admitir que la madre se reincorpore al trabajo, y sobre todo en el caso de trabajo presencial, hará muy difícil lograr la promoción de la lactancia materna exclusiva sin que la madre tenga que optar entre este derecho y el trabajo.

A lo anterior, también se debe tener en cuenta que, como solo las organizaciones con veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con lactario, las trabajadoras que deben reincorporarse al trabajo y cuyo empleador no está obligado a contar con lactario, no tendrán un espacio adecuado para extraerse leche materna con higiene y privacidad, ni las facilidades para la conservación de la misma.

En cualquier caso, es evidente que si la madre no logra extraerse suficiente leche materna para que le sea proporcionada a su hijo durante su jornada laboral o si no tiene un espacio idóneo en el empleo para extraerla y conservarla, optará por cesar en el empleo o recurrir a los sucedáneos de la leche materna.

Por ello, es indiscutible que la mejor forma de lograr la lactancia materna a libre demanda y de manera exclusiva durante los primeros seis (6) meses del menor, es que la madre esté físicamente con el menor o a su disposición, por ello, la OMS (2017) recomienda, cuando sea posible, que los Estados garanticen un permiso remunerado de seis (6) meses para promover la lactancia materna exclusiva en dicho período de tiempo.

Sin embargo, para la implementación de una medida como la que recomienda la OMS, se requeriría un análisis del impacto económico para el Estado, determinando el ahorro en la salud pública que se lograría con la promoción de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses del menor, de modo que se justifique que dicho período sea asumido por el seguro social o apostar por medidas alternativas que permitan a la madre trabajadora lograr la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses del menor, sin generar un sobre costo para el empleador que pueda conllevar a incrementar la informalidad laboral de nuestro país.

Como hemos revisado previamente, la legislación chilena cumple con lo dispuesto en la Recomendación N°191 de la OIT, pues han regulado una licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas. Al respecto, la madre no puede postergar la licencia prenatal de seis (6) semanas, por lo que luego del parto, cuenta con doce (12) semanas de licencia por maternidad y culminada la misma, cuenta con una licencia parental de doce (12) semanas

adicionales, lo que permite cubrir los seis (6) primeros meses del menor, sin embargo, a su decisión puede ceder su licencia parental al padre a partir de la semana séptima.

De este modo, si la madre así lo desea puede estar físicamente con el menor (24) semanas posteriores al parto, esto es, seis (6) meses de licencia subvencionada, lo que facilita el ejercicio de la lactancia materna exclusiva durante dicho tiempo, tal y como recomienda la OMS (2017).

Adicionalmente, si la madre desea puede extender su licencia parental a dieciocho (18) semanas, para lo cual se reincorpora a medio tiempo durante su licencia parental, recibiendo un subsidio por la mitad de sus ingresos.

Como se puede apreciar, la legislación chilena sobre la materia cuenta con medidas acordes a las recomendaciones de la OIT y de la OMS en relación a la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses del menor.

En el caso peruano, para cumplir lo dispuesto en la Recomendación N°191 de la OIT, se debería evaluar la ampliación de la licencia por maternidad de catorce (14) a dieciocho (18) semanas.

Sin embargo, aun en el supuesto que se amplíe la licencia por maternidad a dieciocho (18) semanas, como hemos visto, no es suficiente para promover la lactancia materna exclusiva, pues la licencia tampoco cubriría los seis (6) meses del menor, ni siquiera en el caso que la madre acumule el descanso prenatal al postnatal y tenga vacaciones para acumular a dicha licencia, por lo que el Estado debe evaluar medidas adicionales, las se proponen más adelante.

5.1.2 Permiso por Lactancia materna

En el caso peruano, se regula hasta una (1) hora de permiso remunerada por lactancia materna dentro de la jornada de trabajo hasta que el niño o niña tenga un (1) año y, en caso de parto múltiple, aplica una (1) hora diaria adicional. Este tiempo se considera efectivamente laborado y se puede fraccionar hasta en dos (2) tiempos iguales, según lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

Además, como se ha revisado previamente, el mismo artículo señala que, el empleador y la trabajadora pueden acordar el horario en el que se ejercerá este derecho, el cual no puede ser sustituido por ningún otro beneficio.

De este modo, la regulación peruana cumple con lo establecido en el artículo 10 del Convenio N°183 de la OIT, el que refiere que los Estados deben garantizar el ejercicio de la lactancia mediante una o varias interrupciones diarias o una reducción diaria de la jornada para la lactancia, siendo este tiempo remunerado.

Asimismo, como se ha señalado previamente, la Recomendación N°191 de la OIT señala que el número y la duración de las interrupciones diarias, deberían adaptarse a las necesidades particulares, con certificado médico y que, previo acuerdo del empleador y la trabajadora, las interrupciones diarias pueden agruparse en un solo lapso de tiempo para reducir el tiempo de la jornada.

Al respecto, la regulación peruana también cumple con lo dispuesto en la Recomendación N°191 de la OIT, pues el goce de la hora de permiso por lactancia se realiza dentro de la jornada y se puede gozar de manera ininterrumpida o en dos (2) tiempos iguales, lo que determina que se reduzca el tiempo de la jornada, pero sin afectar su remuneración.

Asimismo, la OMS (2017) recomienda que cuando la madre se reincorpora al trabajo, debe contar con pausas para la lactancia, por lo que también se cumple con la recomendación de este organismo internacional.

Cabe señalar que, los instrumentos antes señalados no han regulado un tiempo mínimo de interrupciones para la lactancia ni el tiempo en el que se extiende el beneficio, sino que depende de cada Estado.

Por tanto, en el caso peruano, la regulación del permiso de una (1) hora de lactancia hasta que el menor tenga un (1) año, es acorde a las recomendaciones internacionales, siendo que, su idoneidad y eficacia para lograr la promoción de la lactancia materna en el trabajo, depende de su relación con los demás beneficios o medidas reguladas para cada país.

En efecto, en el caso de la legislación española sobre lactancia materna, el Real Decreto Legislativo 2/2015, regula un permiso de una (1) hora hasta que el menor cumple nueve (9) meses, esto es, la duración de este permiso es menor a la regulada en el Perú, pero cuentan con una licencia por el nacimiento del menor más extensa que la peruana y una licencia parental que podría acumularse a la licencia por nacimiento para lograr la lactancia materna exclusiva por casi los seis (6) meses del menor. En efecto, la licencia por nacimiento del menor es de dieciséis (16) semanas (para la madre y el padre) y también cuentan con una licencia parental de hasta ocho (8) semanas que se pueden gozar por única vez hasta que el niño tenga ocho (8) años.

En el caso de la legislación chilena, se regula una (1) hora de permiso por lactancia, no dos (2) como en el caso peruano en el que contamos con una (1) hora de permiso por lactancia y, cuando la organización cuenta con lactario, una (1) hora adicional para el uso del mismo, pero promueven, de manera óptima, la lactancia materna exclusiva, ya que, como hemos visto, el diseño de sus beneficios cubre dicho período, según lo dispuesto en el Código del Trabajo de Chile (2003).

En efecto, como se ha mencionado previamente, la legislación chilena regula una licencia de dieciocho (18) semanas por el nacimiento del menor, siendo obligatorio tomar seis

(6) semanas antes del parto y doce (12) después del parto, así como una licencia parental de hasta doce (12) semanas que se puede extender a dieciocho (18) semanas si la madre decide tomar esta licencia en jornada a medio tiempo, por lo que esta puede gozar de veinticuatro (24) semanas con el menor y si decide laborar a medio tiempo durante la licencia parental, se extiende hasta dieciocho (18) semanas, esto es, inclusive hasta que el menor cumpla siete (7) meses.

Por ello, la regulación peruana del permiso por lactancia materna, de manera aislada, es acorde a las recomendaciones de organismos internacionales, sin embargo, de la revisión conjunta de los beneficios regulados a favor de la madre trabajadora en período de lactancia, se determinará si es necesario incorporar o modificar algunas normas, lo que se desarrollará en los apartados de conclusiones y recomendaciones.

Sin perjuicio de ello, en la regulación sobre el permiso por lactancia materna, se debería resolver la situación de las trabajadoras a tiempo parcial.

Al respecto, el Convenio N°175 de la OIT (1998), el cual no está ratificado por el Perú, señala en el literal a) de su artículo 1 señala que el trabajador a tiempo parcial es aquel “cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.

Sin embargo, para el caso peruano, el artículo 11 del Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, señala lo siguiente:

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

De este modo, en el Perú, se considera trabajador a tiempo parcial, al que labora en promedio menos de cuatro (4) horas diarias.

En cuanto a la hora de permiso para trabajadoras a tiempo parcial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) en el Informe N°0091-2018-MTPE/2/14.1 ha señalado que la hora de permiso por lactancia materna también les aplica a las trabajadoras a tiempo parcial.

Sin embargo, ello no significa que dicho Ministerio lo considere razonable o no, sino que señala que, de la revisión normativa se verifica que la aplicación del permiso por lactancia materna no se limita a las trabajadoras que tienen una jornada con un determinado número de horas.

Sin embargo, si una trabajadora labora de lunes a sábado tres (3) horas diarias, es evidente que no sería razonable y carece de objeto que cuente con una hora de permiso por lactancia materna dentro de las tres (3) horas de su jornada diaria, pues dicha jornada es compatible con la lactancia materna.

Por ello, se debe partir de la premisa que todo empleador debe garantizar la lactancia materna de sus trabajadoras, sin embargo, cuando de la naturaleza de las labores ya se logre este objetivo, no sería necesario ni razonable otorgar el permiso de lactancia materna, pues el beneficio carecería de objeto.

Sin embargo, el empleador está obligado a cumplir con lo dispuesto en la normativa peruana, aun cuando su aplicación en la práctica resulte irrazonable, por ello, resulta pertinente que el legislador regule situaciones específicas en las que resulta innecesario otorgar un permiso por lactancia materna o corresponde aplicarlo de otra manera.

Por lo expuesto, consecuencia del diálogo de los representantes de las partes involucradas y de una evaluación económica, resultaría pertinente regular un número mínimo de horas trabajadas al día para gozar de dicho permiso por lactancia al considerar que, si labora menos de ese número de horas, la jornada es compatible con el ejercicio de la lactancia materna y carecería de objeto su otorgamiento.

5.1.3 Uso del Lactario

Como se ha señalado anteriormente, la legislación peruana establece que las organizaciones con veinte (20) o más personas en edad fértil, deben contar con un lactario, el que utiliza la madre trabajadora por el lapso de una (1) hora diaria hasta que el menor tenga por lo menos dos (2) años de edad y cuyo tiempo se puede gozar de manera fraccionada, en dos (2) períodos e treinta (30) minutos o en tres (3) períodos de veinte (20) minutos diariamente, previa comunicación al empleador.

En consecuencia, en el caso peruano, las interrupciones diarias para el uso del lactario, así como el permiso por lactancia materna, se ajustan a lo establecido en el Convenio N°183, la Recomendación N°191 de la OIT y la Recomendación de la OMS (2017) en relación a que se deben regular pausas para el ejercicio de la lactancia materna.

Asimismo, la implementación de zonas adecuadas para la extracción y almacenamiento seguro de la leche materna, forma parte de algunos de los ejemplos de medidas sugeridas por la OMS (2017) para promover la lactancia materna cuando la madre se reincorpora al trabajo, por lo que también la legislación peruana cumple con dicha recomendación.

Sin embargo, del análisis de la regulación peruana sobre el permiso por lactancia y el uso del lactario, como medidas para garantizar la lactancia materna cuando la madre se reincorpora al trabajo, se verifican algunos puntos que deberían ser objeto de revisión por el legislador.

En primer lugar, se advierte que, las madres que laboran en organizaciones que tienen veinte (20) o más mujeres en edad fértil, tienen derecho a dos (2) horas para la lactancia, esto es, una (1) hora de permiso por lactancia y una (1) hora de uso del lactario, ya que, son dos (2)

derechos independientes, a diferencia de las madres trabajadoras que laboran en una organización con menos de veinte (20) trabajadoras y que no cuentan con lactario, teniendo la misma condición, solo tendrán derecho a una (1) hora de permiso por lactancia.

Al respecto, toda madre trabajadora debería tener los mismos derechos para ejercer la lactancia materna, independientemente de que la organización cuente con veinte (20) mujeres en edad fértil o no, pues el sustento del beneficio debería su condición y no las características de la organización.

De este modo, sería pertinente regular las medidas que aplican a favor de las madres trabajadoras en cuyo empleo no se cuente con un lactario, ya sea porque la organización no tiene veinte (20) más mujeres en edad fértil o porque no cuente con lactario de manera voluntaria.

Por otro lado, como hemos visto anteriormente, la definición de lactancia materna recogida en el numeral 5.5. del artículo 5 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021), en relación a los lactarios, es acorde a las recomendaciones de la OMS, esto es, ejercer la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis (6) meses del menor y luego de manera complementaria hasta los dos (2) años o más del menor.

Sin embargo, la extensión del permiso por lactancia materna es de un (1) año y en relación al uso de lactario es de dos (2) años. En consecuencia, si ambos derechos tienen la misma finalidad, es válido preguntarse por qué no tienen la misma duración, si se pretende promover la lactancia materna hasta que el menor tenga dos (2) años o más.

Por otro lado, el artículo 100 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR (2016), señala que las medidas dispuestas durante la gestación se mantienen o modifican para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido por lo menos hasta un (1) año posterior al parto.

Por lo expuesto, para nuestra legislación, el único beneficio que se extiende hasta dos años o más es el uso de lactario, en atención a que la OMS (2024) recomienda la lactancia materna hasta los dos (2) años o más del menor.

En cualquier caso, la regulación del permiso por lactancia materna y uso de lactario, no es contraria a las recomendaciones de organismos internacionales, sino que, por el contrario, en el Perú, no solamente se cuenta con una (1) hora de permiso por lactancia materna sino también con una (1) hora de uso de lactario, para las organizaciones que deben contar con este y no existe ninguna norma internacional que obligue a considerar un determinado período de tiempo para los beneficios vinculados a las pausas para la lactancia o extracción de leche materna.

Sin embargo, se insiste con la necesidad de regular alguna medida para las madres que trabajan en organizaciones que no cuentan con lactario, pues no tienen un lugar para extraer

y conservar la leche materna con condiciones de higiene ni dicho tiempo para extraerse la leche materna, más aun si se admite la posibilidad que la madre se reincorpore al trabajo presencial antes de que el menor cumpla seis (6) meses, en el que se debería promover la lactancia a libre demanda y, de manera exclusiva, por dicho período de tiempo. Al respecto, una de las medidas podría ser la implementación de lactarios comunitarios a cargo del Estado, sin embargo, es una medida que podría adoptarse luego del diálogo con los representantes de las partes involucradas en el país y un estudio económico que sustente su viabilidad en el Perú.

En cuanto al uso del lactario, lo óptimo es que se utilice luego de los seis (6) meses del menor, pues la OMS (2024) recomienda la alimentación exclusiva del menor con leche materna y a libre demanda durante sus seis (6) primeros meses, por lo que la reincorporación al trabajo en dicho período determinaría la frecuente necesidad de extracción de leche materna, a diferencia de cuando el menor inicia alimentación complementaria. Por este motivo, la OMS (2017) recomienda un permiso remunerado durante los seis (6) primeros meses del menor.

Por ello, si se admite que una trabajadora retorne al trabajo antes de que su hijo o hija cumpla seis (6) meses, para promover la lactancia materna exclusiva durante dichos meses, debería permitirse que, al menos durante dicho período, la trabajadora utilice el lactario las veces que resulte necesario, no limitándolo hasta tres (3) veces de veinte (20) minutos por día o disponer medidas alternativas que permitan el ejercicio de la lactancia materna exclusiva en dicho período.

En efecto, si una madre no ha adquirido el derecho a vacaciones y ha gozado su licencia prenatal, solamente contará con una licencia post natal de cuarenta y nueve (49) días, esto es, el menor tendrá, un (1) mes y diecinueve (19) días cuando tenga que reincorporarse al trabajo.

En cualquier caso, sería pertinente regular que toda madre trabajadora que retorne al trabajo presencial antes que el menor cumpla seis (6) meses, pueda usar el lactario las veces que lo necesite, ya que, siendo el único alimento que debería recibir el menor en dicho período, se requiere una extracción frecuente de leche materna que no puede limitarse a dos (2) o tres (3) extracciones diarias, sino las que resulten necesarias y por el tiempo que resulte necesario cada extracción. Así pues, debería asumirse que la trabajadora que usa el lactario es porque lo necesita y hace uso debido del mismo.

En este punto, llama la atención que no se regule un tiempo máximo de uso de los servicios higiénicos, pero sí para el uso del lactario. Si bien en algunos casos el lactario implica un desplazamiento a un lugar contiguo, debe partirse de la premisa que se utiliza cuando se necesita, por lo que no debería existir un límite de tiempo o una distribución predeterminada

de dicho tiempo, por lo menos durante los seis (6) primeros meses del menor en los que la extracción es más frecuente que cuando el menor inicia con la alimentación complementaria.

Por tanto, nuestra legislación debe ser coherente en relación al objetivo de promover la lactancia materna y garantizar de manera efectiva el ejercicio de la misma, sin partir de presunciones erradas en relación a que la madre trabajadora utilice de manera indebida el lactario y teniendo en cuenta que los primeros seis (6) meses del menor la extracción es más frecuente que cuando el niño empieza la alimentación complementaria a la leche materna.

Entonces, es claro que si los organismos internacionales recomiendan la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses del menor, si no se regula una licencia que se extienda hasta la culminación de dicho período, como recomienda la OMS (2017), o no se disponen medidas igualmente efectivas, sería pertinente permitir mayor flexibilidad en cuanto a la frecuencia y tiempo de uso de lactario, por lo menos, hasta que el menor cumpla seis (6) meses e inicie la alimentación complementaria.

5.1.4 Aplicación preferente del teletrabajo

En nuestro país, con ocasión de la pandemia de la COVID – 19, en el año 2020, mediante Ley 31051, publicada el 8 de octubre del año 2020, se modificó el artículo 1 de la Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, estableciendo que, durante la emergencia sanitaria declarada por el Estado, el empleador identifica a las mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la del menor están en riesgo por dicha situación y en cuyo caso, debe aplicar el trabajo a distancia.

Asimismo, el Proyecto de Ley 1330-2021-CR, propone que la madre en período de lactancia pueda solicitar la aplicación del teletrabajo para no realizar labores que pongan en peligro su salud o el desarrollo normal del embrión o del feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante, o el periodo de lactancia.

Sin embargo, La Ley 28048 y el referido Proyecto de Ley, están referidos a la solicitud de aplicación del teletrabajo, cuando existe una situación que pone en peligro la integridad de la madre o del menor, pero no aplica, en general, a toda trabajadora por el solo hecho de estar en período de lactancia.

Sin embargo, la ley 31572, Ley que regula el Teletrabajo, publicada el 11 de setiembre del año 2022 y su reciente Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°002-2023-TR, el 23 de febrero del año 2023, sí establecen, en general, la aplicación preferente del teletrabajo para las madres en período de lactancia y no solamente cuando las labores ponen en peligro la vida de la madre o del menor, lo que sí es una medida que permite la promoción de la lactancia materna.

Cabe señalar que las referidas normas que regulan el teletrabajo no precisan cuál es el período de lactancia para estos efectos, a diferencia de la normativa sobre la hora de permiso por lactancia que extiende el beneficio hasta el primer año del menor, la adopción de medidas para proteger a la madre trabajadora o al recién nacido hasta un (1) año del nacimiento del niño y sobre el uso del lactario que se extiende hasta por lo menos los (2) años del menor.

En consecuencia, teniendo en cuenta que la norma no restringe el período de lactancia para efectos de la aplicación preferente del teletrabajo, corresponde concluir que toda mujer que está dando de lactar, puede solicitar la aplicación preferente del teletrabajo, pues en nuestro país la lactancia materna se extiende, de manera complementaria, hasta los dos (2) años o más del menor, según lo dispuesto en el numeral 5.5. del artículo 5 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, Reglamento de la Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

En todo caso, muchas beneficiarias podrían no presentar su solicitud de aplicación de teletrabajo preferente por temor de alguna represalia o de que no sean percibidas como comprometidas con el empleo.

Adicionalmente, si bien la trabajadora en período de lactancia puede solicitar por escrito la aplicación preferente del teletrabajo, el empleador podría negarse si es que lo sustenta en una causa objetiva, en relación a la naturaleza de las labores o el perfil que hace incompatible realizar el teletrabajo, según lo señalado en el artículo 32 del referido Reglamento.

De este modo, la aplicación preferente del teletrabajo para las madres trabajadoras en período de lactancia no es automática, sino que puede ser rechazada por el empleador, sustentando una razón que lo justifique.

Sin perjuicio de ello, la aplicación preferente del teletrabajo para las madres en período de lactancia es una medida adicional a las reguladas en los instrumentos internacionales antes desarrollados.

En cualquier caso, es indiscutible que el teletrabajo es más flexible que el trabajo presencial, aun cuando el puesto de trabajo es fiscalizado, pues existe una mayor libertad en la organización del trabajo.

Asimismo, durante la lactancia materna exclusiva, esto es, los primeros meses de vida del menor, el tiempo es muy valioso y definitivamente, el teletrabajo le permite a la madre trabajadora, en general, ahorrar tiempo que puede dedicar a la lactancia y al menor.

En efecto, el teletrabajo le permite a la madre ahorrar tiempo en la movilización al centro de trabajo y/o a los lugares que debe dirigirse con ocasión del trabajo, las conversaciones propias con los compañeros de trabajo, entre otros temas administrativos

propios del trabajo presencial, tiempo muy valioso que puede dedicar para alimentar, por lo que tendrá facilidades para dar de lactar al menor o para extraerse y almacenar leche materna según su necesidad.

Según la naturaleza de las labores, cuando el puesto de trabajo no es fiscalizado existe una mayor flexibilidad para la prestación del mismo, por lo que promovería la lactancia materna si la madre trabaja en el mismo lugar en el que se encuentra el menor.

Por otro lado, aun cuando el puesto de trabajo sea fiscalizado, es indiscutible que dicha modalidad es más flexible que el trabajo presencial y que, en general, favorece la lactancia materna, además de tener en cuenta que la madre gana el tiempo que le habría tomado trasladarse al empleo para compartir con el menor.

Por tanto, si no es posible regular para el caso peruano una licencia o licencias que permitan a la madre estar a disposición del menor para lograr la lactancia materna a libre demanda y, de manera exclusiva, los seis (6) primeros meses del menor, se pueden diseñar medidas alternativas, como las que se desarrollan en el apartado de Recomendaciones, entre las cuales se comprende el teletrabajo, pero como una de las medidas que debe procurar activamente el empleador y no como una medida que solo evalúa si la trabajadora lo solicita.

5.2 Gestión de seguridad y salud en el trabajo en relación a la lactancia materna

Como hemos revisado anteriormente, en nuestro país el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo tiene protección constitucional, mediante el reconocimiento del derecho al libre desarrollo de la personalidad, así como del derecho y deber de alimentar a los hijos, el derecho de la salud de la madre, del menor y del medio familiar y teniendo en cuenta el interés superior del niño, así como la especial protección de la madre en el trabajo (Constitución Política del Perú, 1993).

Sin embargo, como señala el considerando 18 de la sentencia recaída en el Expediente N°03861-2013-PA/TC (2014), la Constitución no precisa “el nivel de la protección que debe garantizarse a las madres”, por lo que es tarea del legislador desarrollar los mecanismos que garanticen a la madre trabajadora el ejercicio de este derecho en el ámbito laboral.

De este modo, los derechos y beneficios a favor de la madre trabajadora en período de lactancia y las obligaciones del empleador en el Perú, son desarrollados por diversas normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo que son emitidas por diferentes entidades.

En cuanto a las disposiciones sobre el ejercicio de la lactancia materna en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de primera impresión, estas parecen estar enfocadas en que el empleador debe impedir que la madre en período de lactancia realice labores peligrosas para la madre o el menor, tal como se desprende del artículo 66 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el artículo 100 de su Reglamento; pero no en el deber

del empleador de garantizar el adecuado ejercicio de la lactancia materna de sus trabajadores, en general, aun cuando la madre no realice labores peligrosas, lo que es objeto de esta tesis.

Sin embargo, la normativa de seguridad y salud en el trabajo en el Perú gira entorno a la palabra prevención, porque el empleador está obligado a adoptar las medidas pertinentes para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en general, garantizar el bienestar integral de sus trabajadores.

En relación a la salud, se debe tener en cuenta que la Constitución de la OMS (1948) la define como un estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades (OMS, 1948).

Por ello, en el ámbito laboral, el empleador, en cumplimiento de su deber de prevención, está obligado a garantizar que la madre trabajadora pueda ejercer su derecho de dar de lactar, como expresión de su derecho de la salud, en su dimensión física, pues forma parte de su salud reproductiva; así como de su salud mental.

En consecuencia, el empleador no debe perder de vista que la lactancia materna no es un tema a ser gestionado únicamente por Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces, sino por el área o responsable de la seguridad y salud en el trabajo, y dicha gestión no debería comprender solamente que la madre no realice labores que pueden poner en riesgo su vida o integridad o la del menor, sino, en general, adoptar las medidas necesarias para garantizar que las madres puedan ejercer su derecho de dar de lactar en el ámbito laboral, como expresión de su salud, lo que es objeto de la presente tesis.

Por tanto, a continuación, se detalla la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en relación a la lactancia materna, de la que se puede evidenciar algunas inconsistencias normativas que derivan de lo señalado anteriormente y que merecen una revisión por parte del legislador.

5.2.1. Liderazgo del empleador y participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador en cumplimiento de su deber de prevención es responsable de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asume el liderazgo y compromiso de la ejecución del mismo, aun cuando delegue a terceros las acciones necesarias para desarrollarlo, aplicarlo y evaluar sus resultados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por tanto, el empleador puede delegar a una persona o área la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, en cualquier caso, los trabajadores deben participar en dicho sistema de gestión, según lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 29783 (2011), Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al respecto, una de las formas en las que se materializa la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es a través del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En efecto, el artículo 29 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispone que todo empleador con veinte (20) o más trabajadores, cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está conformado por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

Por otro lado, los empleadores con menos de veinte (20) trabajadores, cuentan con un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a los objetivos del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, el artículo 40 del Reglamento de la Ley 29783, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR (2016), señala lo siguiente:

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador.

Por tanto, el Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, vigila el cumplimiento de la normativa nacional, siempre que esté referida a la seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia, el referido Comité es el organismo competente para verificar que el empleador garantice la salud de la madre trabajadora en período de lactancia, para lo cual vigila el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo sobre la materia que permiten el ejercicio idóneo de la lactancia en el trabajo.

Asimismo, según lo dispuesto en el artículo 42 del Reglamento de la Ley 29783, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR, este Comité está obligado, entre otras funciones, a conocer, aprobar y vigilar el cumplimiento de los planes y programas anuales de seguridad y salud en el trabajo; participar en la elaboración, aprobación, aplicación y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo; promover que los trabajadores reciban información sobre prevención de riesgos y documentos internos de seguridad y salud en el trabajo, así como vigilar el cumplimiento de la legislación vigente relacionada a la seguridad y salud en el trabajo.

Por tanto, si bien el empleador puede designar a un área o responsable de la seguridad y salud en el trabajo, el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, participa en la aprobación de las políticas y planes de seguridad y salud en el trabajo y vigila, en general, que el empleador cumpla las normas nacionales en relación a la seguridad y salud en el trabajo del personal.

Sin embargo, existen algunas inconsistencias en la regulación nacional sobre la competencia de las acciones que garantizan la lactancia materna en el trabajo, tal y como se verifica del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

En efecto, como hemos visto anteriormente, el referido Reglamento en su artículo 13, parece involucrar a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, únicamente en relación a la ubicación del lactario, pues lo relacionado al funcionamiento del lactario y difusión de la información sobre la lactancia materna, así como en la elaboración de las políticas respectivas, lo considera, erróneamente, como parte de la gestión de la Oficina de Recursos Humanos, a pesar que forma parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, el artículo 23 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021) establece que la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, designa entre sus trabajadores a una persona que asume la función de coordinador del servicio de lactario, a quien debe capacitarse en el servicio de lactario institucional y reporta a dicha dependencia y no al área de seguridad y salud en el trabajo, todo lo relacionado al lactario.

Así pues, el artículo 24 del mismo Reglamento detalla las funciones de la persona coordinadora del lactario:

- a) Asumir la conducción del servicio de lactario, cautelando que cumpla su finalidad y conserve las condiciones mínimas establecidas en el presente Reglamento.
- b) Informar permanentemente a las potenciales usuarias y usuarias del servicio de lactario respecto de sus beneficios, funcionamiento, derechos, y demás aspectos relacionados con su finalidad.
- c) Administrar el registro de usuarias del servicio de lactario y el registro de asistencia al servicio del lactario.
- d) Elaborar y ejecutar el plan de trabajo anual para dar sostenibilidad al servicio de lactario institucional, que incluya actividades de información, difusión y promoción del servicio.
- e) Contar con la información cuantitativa actualizada mensualmente sobre el total de mujeres, mujeres en edad fértil, mujeres en periodo de gestación, mujeres con hijos de cero (0) a dos (2) años de edad, mujeres en licencia post parto, mujeres que usan el lactario y mujeres en periodo de lactancia que no usan el lactario institucional del centro de trabajo.
- f) Elaborar reportes anuales sobre el funcionamiento y dificultades del lactario a fin de remitirlos a el/la Director/a de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

- g) Vigilar el cumplimiento de las normas internas respecto al uso adecuado y mantenimiento del lactario institucional.
- h) Otras relacionadas para la implementación y el funcionamiento del servicio.

Al respecto, si bien el empleador puede delegar en la Oficina de Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces, las funciones relacionadas al reporte o registro de uso de lactario, relación de mujeres en edad fértil, entre otros reportes; las demás funciones en relación a la elaboración de un plan de trabajo anual que incluye acciones de información, difusión, promoción del servicio; la difusión de información a las potenciales usuarias; así como la verificación sobre el mantenimiento de las condiciones del lactario, corresponden a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

De este modo, el área o responsable de la seguridad y salud en el trabajo con la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo deben realizar todas las funciones relacionadas a la lactancia materna en el trabajo, pues está relacionado a la salud de la madre trabajadora y si bien se puede mantener un coordinador, debería ser exclusivamente para la elaboración de registros o reportes a ser compartidos con los responsables de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, el artículo 20 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021), establece que la Oficina de Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces debe promover el uso del lactario, informando a las madres trabajadoras sobre el servicio; informar y/o capacitarlas sobre los beneficios de la lactancia materna; así como elaborar políticas sobre el uso del servicio, a pesar que todas estas acciones también forman parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tal como se detallará en los siguientes apartados.

5.2.2. Políticas sobre lactancia materna en el trabajo y uso de lactario

En relación a las políticas sobre lactancia materna, como se ha señalado anteriormente, el numeral e) del artículo 20 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021), señala que la Oficina de Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces debe “Elaborar directivas, procedimientos o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario”, no existiendo otra norma que regule la obligación de contar con políticas sobre lactancia materna en este sentido.

De este modo, todo empleador que está obligado a contar con lactario, porque cuenta con veinte (20) o más mujeres en edad fértil, debe contar con políticas sobre uso del lactario.

Sin perjuicio de ello, el empleador podría, de manera facultativa e independientemente de si debe o no contar con lactario, contar con políticas sobre promoción de la lactancia materna en el trabajo, esto es, en relación a los beneficios de la lactancia materna para la madre y el menor, las medidas que dispone la organización para garantizar la lactancia materna en el trabajo, entre otros temas vinculados a la lactancia materna.

En todo caso, en relación a las políticas sobre uso de lactario, el referido Reglamento del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables señala que la Oficina de Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces debe elaborar los instrumentos sobre el uso del lactario.

Sin embargo, la lactancia materna es expresión de la salud de la madre trabajadora, por lo que, siendo una materia de salud, corresponde que la elaboración de estos documentos forme parte de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y cuente con la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.

En efecto, el numeral d) del artículo 42 del Decreto Supremo N°005-2012-TR (2016), señala que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo debe “Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.”

De este modo, siendo competencia del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participar en la elaboración, aprobación, seguimiento del cumplimiento y evaluación de toda política que tenga por objeto promover la salud en el trabajo, como es el ejercicio de la lactancia materna, resulta pertinente que se modifique lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, pues se atribuye a la Oficina de Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces una función que no le corresponde.

Por tanto, siendo la lactancia materna expresión de la salud de la trabajadora, las políticas, directivas u otros instrumentos sobre la materia, forman parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y deben contar con la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.

5.2.3. Identificación de peligros y evaluación de riesgos

En cuanto a la lactancia materna, se debe tener en cuenta que el artículo 66 de la Ley 29783, dispone que el empleador adopta el enfoque de género para el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual y dispone medidas necesarias para evitar que las trabajadoras gestantes o en período de lactancia realicen labores peligrosas.

Asimismo, el mismo artículo señala que “Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.”

Si bien este derecho a la reubicación está referido a la trabajadora gestante, el artículo 100 del Reglamento precisa los alcances del artículo 66 de la Ley 29783 (2011) de la siguiente manera:

En función a lo previsto en el artículo 66 de la Ley, durante el periodo de gestación son de aplicación las normas pertinentes. Las medidas adoptadas deben mantenerse o

modificarse para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido durante el periodo de lactancia, al menos hasta un año posterior al parto.

Por lo expuesto, si bien las normas antes señaladas parecen referirse a medidas aplicables únicamente a las madres que realizan labores peligrosas, el artículo 66 de la Ley 29783, también refiere que corresponde la reubicación de la madre gestante a un puesto que no implique riesgo para su salud integral.

Adicionalmente, el reglamento precisa que las medidas que adopte el empleador se mantienen o modifican para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido durante el periodo de lactancia hasta un (1) año posterior al parto.

De este modo, todo empleador debe disponer medidas que garanticen la lactancia materna, pues ello compromete el bienestar integral de la madre, precisando que las medidas dispuestas se deben mantener por menos hasta que el menor cumpla un (1) año.

En consecuencia, si la ubicación del centro de trabajo no permite el desplazamiento diario de la madre al lugar donde reside el menor, el empleador debería disponer medidas que permitan facilitar el ejercicio de este derecho, ya que compromete la salud de la madre trabajadora y del menor.

En todo caso, en relación a las medidas de seguridad y salud en el trabajo para garantizar el ejercicio de la lactancia materna, las mismas que se proponen más adelante, se deberían extender por lo menos hasta el primer año del menor.

5.2.4. Asignación de labores

Según lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el artículo 92 de su Reglamento, los que están referidos a la asignación de labores, en función de las competencias personales, profesionales y de género, también precisan que se deben considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva.

Al respecto, siendo que la lactancia forma parte de la salud reproductiva de la madre, el empleador está obligado a tener en cuenta si una trabajadora se encuentra en período de lactancia, para asignar labores o disponer la realización transitoria de otras funciones compatibles para el ejercicio de la lactancia materna.

Cabe señalar que la asignación transitoria no debería limitarse a que no realice labores peligrosas, sino, en general, que pueda garantizarse que la trabajadora pueda ejercer su derecho a dar de lactar.

Además, el referido artículo 92 del Reglamento de la Ley 29783, sobre la asignación de labores, precisa que cuando la trabajadora se encuentre en período de lactancia se debe cumplir con lo estipulado en las normas respectivas.

Por tanto, la obligación del empleador no se limita al cumplimiento de lo dispuesto en las normas de seguridad y salud en el trabajo, sino en general, a todas las normas que promueven el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo.

En consecuencia, el empleador debe cumplir los beneficios regulados por normas sociolaborales a favor de la madre trabajadora en período de lactancia, y, en general, adoptar medidas que permitan garantizar que las madres trabajadoras puedan ejercer la lactancia materna, en cumplimiento de su deber de prevención.

5.2.5. Lactancia materna como parte de las medidas para garantizar la Salud Mental

El 26 de junio del año 2021, se publicó el Reglamento de La Ley de Salud Mental, aprobada por Decreto Supremo N°007-2020-SA, el cual establece en su artículo 14 diversas medidas que debe implementar el empleador para garantizar la salud mental del personal, entre las que se encuentran, programas de alimentación saludable, actividad física, gimnasia laboral y cuidados ergonómicos, reconocimientos y logros; promoción de un adecuado clima laboral; así como la implementación de medidas para que el trabajador pueda conciliar el trabajo y la vida familiar.

En relación a esto último, en el numeral 14.1.6. del artículo 14 del referido Reglamento señala que el empleador debe cumplir con lo siguiente:

Implementación de medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas, especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad (niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud) (Decreto Supremo N°007-2020-SA, 2020).

Consecuencia de lo anterior, se deriva el deber de todo empleador de implementar medidas para garantizar la lactancia materna en el trabajo, como parte de las medidas para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, pues la lactancia materna no solamente es expresión de la salud física de la madre sino también de su salud mental, y teniendo especial consideración, la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra el niño en período de lactancia.

En todo caso, como se ha mencionado, son diversas acciones que debe realizar el empleador para garantizar la salud mental del personal, entre las que se encuentra, disponer medidas para conciliar el trabajo y la vida personal y familiar del trabajador, por lo que el empleador podría tener políticas o programas dispersos sobre cada acción o podría unificar todas las acciones a las que se refiere el artículo 14 del referido Reglamento en un Plan Anual de Salud Mental.

Cabe señalar que la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ni su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR, hacen referencia al Plan de Anual de Salud

Mental o a programas sobre salud mental, porque estas normas son anteriores al reglamento emitido por el Ministerio de Salud.

En todo caso, el artículo 42 del Decreto Supremo N°005-2012-TR (2016) del Ministerio de Trabajo, dispone que es obligación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

c) Conocer, aprobar y dar seguimiento al cumplimiento del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Programa Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Programa Anual de Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, si bien no existe obligación de contar con un Plan Anual de Salud Mental como tal, en cumplimiento de lo señalado en el Decreto Supremo N°007-2020-SA, la mejor forma de planificar las medidas que dispone el mismo, realizar seguimiento y hacer frente a una posible fiscalización al respecto, es contar con un Plan Anual de Salud Mental aprobado por el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.

En todo caso, independientemente que el empleador cuente con un plan o políticas y programas por cada acción relacionada a la salud mental, queda claro que, el empleador no solamente está obligado a cumplir los beneficios regulados por las normas sociolaborales a favor de la madre trabajadora en período de lactancia, sino que debe implementar medidas adicionales para lograr, entre otros, la lactancia materna en el trabajo, como parte de la conciliación del trabajo y la responsabilidad familiar.

En efecto, si el deber del empleador se limitara a cumplir los beneficios legales a favor de la madre en período de lactancia, no seencionaría en el Reglamento de la Ley de Salud Mental, pues basta que los beneficios estén regulados en nuestro ordenamiento jurídico para que sean de observancia obligatoria.

Por tanto, según lo dispuesto en el Reglamento de la Ley de Salud Mental, todo empleador debe determinar medidas adicionales a los beneficios regulados por ley para garantizar el ejercicio de la lactancia materna en las circunstancias específicas de cada empleo, lo que es acorde a su deber de prevención.

5.2.6. Vigilancia médica ocupacional

Todo empleador debe organizar un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, el que debe vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo, de conformidad con lo establecido en el numeral f) del artículo 36 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin embargo, el artículo 1 de la Ley 28048, establece que el empleador, a solicitud de la trabajadora gestante, debe asignar labores que “no pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante” y “sin afectar sus derechos laborales”.

Por tanto, dicha medida únicamente está regulada para las trabajadoras en estado de gestación.

Asimismo, se indica que durante la emergencia sanitaria declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la del menor están en riesgo por dicha situación y en cuyo caso, debe aplicar el trabajo remoto, hoy, teletrabajo y cuando ello no sea posible por la naturaleza de sus labores, se deben asignar “labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.”

De este modo, se regula que, ante la declaración de emergencia sanitaria, el empleador debe identificar si existe un riesgo para la integridad de las mujeres gestantes o en período de lactancia o del menor y, de ser el caso, disponer el teletrabajo. Sin embargo, si las labores no son compatibles con el trabajo a distancia, el empleador debe asignar otras labores compatibles con las que realizaban u otorgar licencia con goce de haber compensable.

Al respecto, si bien cada madre puede solicitar no realizar labores peligrosas, desde que la empresa es notificada con la condición del embarazo o tienen conocimiento de que la madre está en periodo de lactancia, está obligada a asignar labores o modificarlas de modo que no se ponga en riesgo su vida o integridad y la del menor y a vigilar su salud.

Por tanto, en virtud del deber de prevención, el empleador siempre debe velar por la seguridad y salud del personal y no esperar que la trabajadora solicite la reasignación de labores que ponen en riesgo su integridad o la del menor o su bienestar en general.

Adicionalmente, exista o no una Emergencia Sanitaria, el empleador siempre debe identificar si las labores de la madre trabajadora pueden poner en peligro su integridad o la del menor.

En todo caso, como se ha indicado anteriormente, la obligación del empleador debería ser identificar en todos los casos, si las labores de la madre en período de lactancia materna son compatibles con el ejercicio de este derecho, y de no ser así, se deberían disponer las medidas que lo garanticen, tales como, otorgar teletrabajo o reubicar temporalmente a la trabajadora en otro puesto de trabajo, sin que sea necesario que la trabajadora lo solicite, además, porque, en la práctica, muchas veces no se solicitará por temor a que no sea bien visto o a alguna represalia por parte del empleador.

5.2.7. Información y formación sobre lactancia materna

En cuanto a la formación e información sobre lactancia materna en el ámbito laboral, la única norma que lo regula expresamente es el Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, Reglamento de la Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

Al respecto, el artículo 20 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021) señala que la Oficina de Recursos Humanos o la dependencia que haga sus veces, debe supervisar el correcto funcionamiento y mantenimiento del lactario, así como desarrollar las siguientes acciones:

- a) Promover el uso del servicio de lactario para que las madres trabajadoras en periodo de lactancia sean informadas del servicio y puedan beneficiarse del mismo.
- b) Promover, informar y/o capacitar al personal sobre los beneficios de la lactancia materna, sobre la importancia del uso del lactario institucional como mecanismo de conciliación de la vida familiar y laboral para la participación de la mujer en el mercado laboral. (...)

En consecuencia, en nuestra legislación existe la obligación de informar a las madres en período de lactancia sobre el servicio de lactario, así como informar o capacitar sobre los beneficios de la lactancia materna y uso del lactario, sin embargo, esta obligación está comprendida en el correcto funcionamiento y mantenimiento del lactario.

Por otro lado, el artículo 24 del mismo Decreto Supremo N°023-2021-MIMP (2021) señala que la persona coordinadora del servicio del lactario debe “Informar permanentemente a las potenciales usuarias y usuarias del servicio de lactario respecto de sus beneficios, funcionamiento, derechos, y demás aspectos relacionados con su finalidad.”

Por tanto, también se establece como función de la persona coordinadora del servicio del lactario brindar información permanente a las potenciales usuarias y usuarias del servicio del lactario sobre todo lo vinculado al ejercicio de la lactancia materna, sin embargo, esta obligación solo se cumplirá para las organizaciones que cuenten con lactario.

De este modo, si una organización no cuenta con lactario, porque no tiene veinte (20) o más mujeres en edad fértil, no será obligatorio informar o capacitar sobre la materia a las madres trabajadoras que están o estarán en período de lactancia materna.

Sin embargo, la difusión sobre la importancia de la lactancia materna no debería estar condicionada a la obligación de contar con lactario, ya que, así la organización tenga una (1) trabajadora en edad fértil o en período de lactancia o más trabajadoras, todas deberían recibir la información al respecto, ya que, precisamente compromete su salud en el trabajo y del menor.

En consecuencia, sería idóneo que en la legislación se disponga que toda trabajadora que comunica sobre su estado de embarazo, sea considerada para recibir capacitación o información sobre la importancia de la lactancia materna y cómo se hará efectiva en el trabajo, tenga o no lactario, con la finalidad de garantizar el ejercicio de este derecho como expresión de su salud.

Inclusive, en los casos en los que la organización no cuente con lactario, con más razón se debería informar o capacitar sobre qué medidas se adoptarán para que la madre pueda lograr la lactancia exclusiva los seis (6) primeros meses del niño y, de manera complementaria, hasta sus dos (2) años o más.

Por otro lado, si bien este Reglamento emitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, contiene importantes obligaciones, resultaría acertado que, siendo un tema de seguridad y salud en el trabajo, estas obligaciones no sean responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos sino del Área de seguridad y salud en el trabajo o responsable sobre la materia.

En efecto, si bien el cumplimiento o coordinación de los beneficios a favor de la madre en período de lactancia, tales como, la licencia por maternidad, subsidios, permiso por lactancia materna y en general, todo lo vinculado al control de asistencia y modalidad en la prestación del servicio suele estar a cargo de la Oficina de Recursos Humanos, no se debe perder de vista que la lactancia materna en el trabajo es competencia de seguridad y salud en el trabajo, porque compromete la salud de la madre trabajadora.

Por tanto, la planificación, las acciones y el seguimiento de medidas en relación a garantizar el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo deben ser gestionadas por el área o responsable de la seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio que pueda apoyarse para temas específicos en otra área o responsables.

Cabe señalar que, el artículo 13 del mismo reglamento establece lo siguiente:

- 13.1 El lactario institucional se ubica en una zona alejada de áreas peligrosas, contaminadas, u otras que implican riesgo para la salud e integridad de las personas y para la adecuada conservación de la leche materna. Para ello se considera las normas técnicas que regulan la seguridad y salud en el trabajo u otras normas técnicas vinculadas a la materia.
- 13.2 La evaluación de la ubicación del área de implementación de lactario recae en la competencia de los comités de seguridad y salud en el trabajo, con participación del área de recursos humanos y/o bienestar social y el área de medicina ocupacional de la institución pública y privada, o las que haga sus veces (Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, 2021).

Al respecto, el artículo antes señalado es el único del Reglamento que menciona a la seguridad y salud en el trabajo, a pesar que, no solamente la ubicación del lactario es competencia de seguridad y salud en el trabajo, sino todas las acciones destinadas a garantizar la lactancia en el trabajo, incluyendo la difusión de información sobre la materia.

Además, comprender la difusión de información sobre lactancia materna en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, no solamente es lo que corresponde, sino que también permitiría que se materialice de mejor manera el cumplimiento de esta obligación.

En efecto, el artículo 29 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR (2016), establece que los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo son impartidos por “profesionales competentes y con experiencia en la materia” y son “evaluados por los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos”, además son “revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia”.

Por tanto, las capacitaciones sobre la lactancia materna, no deberían ser gestionadas por la Oficina de Recursos Humanos o por la persona Coordinadora del lactario, sino que, debería estar comprendido en el Plan Anual de Capacitaciones que aprueba el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo dispuesto en el literal c) del artículo 42 del Decreto Supremo N°005-2012-TR, o en su defecto a cargo del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresa con menos de veinte (20) trabajadores.

Lo expuesto anteriormente, garantizaría una planificación y una periodicidad en su realización que el Decreto Supremo N°023-2021-MIMP no señala, ya que, los programas de capacitaciones son anuales, por lo que obligaría al área de seguridad y salud en el trabajo, evaluar si corresponde dicha capacitación, sin perjuicio que, si durante el año se notifica sobre un embarazo, se pueda incluir la realización de dicha capacitación a favor de la trabajadora gestante, si es que al momento de la planificación no había ninguna mujer que hubiera notificado su estado de embarazo o este no era notorio.

Además, incluir esta capacitación en el programa anual de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, garantizaría que sea impartida por profesionales competentes y con experiencia y que sean evaluados por las trabajadoras sobre comprensión y utilidad, requisitos que, como hemos visto, son exigidos para toda capacitación de seguridad y salud en el trabajo.

A su vez, si la capacitación sobre lactancia materna forma parte del Programa Anual de Capacitaciones, no solamente sería aprobado por el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, sino que su cumplimiento sería objeto de seguimiento por parte de estos, según corresponda.

Por otro lado, si no se trata de capacitaciones sino de difusión de información, el contenido de la información, la periodicidad, entre otros, igualmente debería ser gestionado por el área o responsable de la seguridad y salud en el trabajo.

De este modo, siendo indiscutible que la lactancia materna es expresión de la salud de la madre trabajadora, las acciones vinculadas a la ubicación del lactario, capacitaciones y/o difusión de información sobre los beneficios de la lactancia materna, así como toda planificación y ejecución de medidas para garantizar la lactancia materna en el trabajo, forma parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Por lo expuesto, concretamente en el caso de la capacitación o difusión de información, el área o responsable de la seguridad y salud en el trabajo debería determinar los temarios, los expositores competentes y con experiencia para impartir la información y las trabajadoras comprendidas en las capacitaciones, garantizando su idoneidad y efectiva realización, cuyo seguimiento estará a cargo del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Conclusiones

La lactancia materna no solamente compromete la salud del menor sino también la salud de la madre trabajadora y, en consecuencia, el empleador está obligado a garantizar el ejercicio de este derecho, como parte de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, se identificó que la normativa peruana de seguridad y salud en el trabajo, se centra en exigir medidas para que la trabajadora en período de lactancia no realice labores que puedan afectar su vida e integridad o la del niño o niña, pero no establece una obligación explícita al empleador de garantizar, en cualquier caso, la conciliación del ejercicio de la lactancia materna y el trabajo. Por ello, se concluye que la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo debe regular expresamente la obligación del empleador de garantizar el ejercicio idóneo de la lactancia materna en el trabajo, según las recomendaciones de la OMS, y no solamente cuando la madre realice labores que puedan afectar su vida e integridad o la del menor.

Se observó que los artículos 20 y 24 del Decreto Supremo N°023-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, no son coherentes con lo establecido en el artículo 42 del Decreto Supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues se atribuyen algunas funciones sobre lactarios a la Oficina de Recursos Humanos o dependencia que haga sus veces, a pesar de que las mismas deberías corresponder al área de seguridad y salud en el trabajo con la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se propone modificar los artículos 20 y 24 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, para delimitar debidamente las competencias de la Oficina de Recursos Humanos, del área o encargado de la seguridad y salud en el trabajo y del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siendo el objetivo del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo vigilar el cumplimiento de la normativa nacional sobre la seguridad y salud en el trabajo, es competencia de estos y no de la Oficina de Recursos Humanos, verificar la implementación y uso de lactarios, la difusión de información sobre lactancia materna, la elaboración de políticas, la realización de inspecciones en el lactario y, en general, toda acción destinada a garantizar el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo, lo que es acorde a sus funciones previstas en el artículo 42 del Decreto Supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se verificó que el numeral 14.1.6 del artículo 14 del Decreto Supremo N°007-2020-SA, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 30947, Ley de Salud Mental, dentro de las acciones que debe realizar el empleador para garantizar la salud mental del personal, la implementación de medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo, no menciona a la lactancia materna. En consecuencia, se

propone modificar el numeral 14.1.6 del artículo 14 del Decreto Supremo N°007-2020-SA, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 30947, Ley de Salud Mental, disponiendo expresamente que se prioriza el ejercicio de la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida del menor y, de manera complementaria a los demás alimentos, hasta los dos (2) años o más del menor, con la finalidad de que el empleador tenga clara su obligación de garantizar el ejercicio idóneo de la lactancia materna en el trabajo.

La licencia por maternidad regulada en el Perú es de catorce (14) semanas o noventa y ocho (98) días, pero se debe evaluar su ampliación como mínimo a dieciocho (18) semanas o ciento veintiséis (126) días, de conformidad con lo establecido en la Recomendación N°191 de la OIT, con la finalidad de promover el ejercicio de la lactancia materna exclusiva.

La OMS (2017) recomienda, con carácter no obligatorio, que los Estados regulen un permiso por maternidad remunerado durante los seis (6) primeros meses del menor, para promover el ejercicio de la lactancia materna exclusiva y a libre demanda en dicho período. Mientras el Estado peruano no pueda subsidiar un permiso remunerado de seis (6) meses, es pertinente diseñar alternativas que permitan a la madre trabajadora lograr la lactancia materna exclusiva y a libre demanda durante dicho período, las mismas que se proponen en el apartado de Recomendaciones de la presente investigación.

Se comprobó que el permiso por lactancia materna y el uso de lactario en el Perú, son acordes a las recomendaciones internacionales para garantizar la lactancia materna complementaria a partir de los seis (6) meses del menor hasta los dos (2) años o más del niño (OMS, 2024). Sin embargo, se concluye que debe establecerse un número mínimo de horas diarias de trabajo para que aplique el permiso de lactancia materna, pues si una trabajadora a tiempo parcial puede conciliar el trabajo con el ejercicio de la lactancia materna, el otorgamiento de un permiso para la lactancia materna en dicho caso carecería de objeto y sería una medida irrazonable que afectaría innecesariamente al empleador y, eventualmente, la formalización laboral.

Se identificó que la aplicación preferente del teletrabajo para las trabajadoras en período de lactancia, no es automática, pues aplica a solicitud de la trabajadora y permite la evaluación del empleador en relación a la compatibilidad del puesto de trabajo con el teletrabajo, según lo dispuesto por el artículo 32 del Decreto Supremo N°002-2023-TR, Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo. Por ello, se subrayó la pertinencia de que el empleador procure activamente la aplicación del teletrabajo cuando las labores de la trabajadora sean compatibles con este o sea posible modificar o reemplazar algunas funciones para lograr dicha compatibilidad, como una de las medidas que podría adoptar el empleador para garantizar el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo. Sin perjuicio de que, superados los seis (6) meses de vida del menor, aplique el teletrabajo preferente como está regulado actualmente, esto es, a solicitud de la trabajadora.

Recomendaciones

En la presente tesis se han identificado oportunidades de mejora en la normativa peruana para garantizar de manera idónea la lactancia materna en el trabajo, por lo que a continuación se precisan las modificaciones normativas que se sugieren como consecuencia del presente análisis.

1. Ampliación de la licencia por maternidad

La licencia por maternidad en el caso peruano es de catorce (14) semanas o noventa y ocho (98) días, por lo que se recomienda extenderla a dieciocho (18) semanas o ciento veintiséis (126) días, en cumplimiento de lo dispuesto en la Recomendación N°191 de la OIT.

En consecuencia, el artículo 1 de la Ley 26444, que precisa el goce del derecho al descanso prenatal y postnatal de la trabajadora, señala lo siguiente:

“Artículo 1. - Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades”.

Al respecto, se propone modificar dicho artículo en los siguientes términos:

Artículo 1. - Precísese que es derecho de la trabajadora gestante gozar de **dieciocho (18) semanas de licencia por maternidad. La trabajadora tiene derecho a gozar seis (6) semanas de descanso prenatal y doce (12) semanas de descanso postnatal.** El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades”.

2. Medidas para garantizar la lactancia en las normas de seguridad y salud en el trabajo

La obligación del empleador de garantizar el ejercicio de la lactancia materna según las recomendaciones de organismos internacionales, debería regularse de manera expresa en el artículo 66 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual dispone lo siguiente:

Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Al respecto, se sugiere la siguiente modificación normativa:

Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

El empleador está obligado a garantizar que la madre trabajadora pueda ejercer su derecho de amamantar exclusivamente con leche materna al lactante durante sus seis (6) primeros meses de vida y, a partir de este momento, a mantener la lactancia materna de manera complementaria a otros alimentos, hasta los dos (2) años o más del lactante.

Las trabajadoras en estado de gestación o en período de lactancia, deberán recibir información o una (1) capacitación sobre la importancia de la lactancia materna para la salud de la madre, del menor y el medio familiar, el uso de lactario cuando corresponda, así como los beneficios legales y las medidas que adoptará el empleador para que la trabajadora pueda conciliar el trabajo y la lactancia materna en el respectivo empleo.

Cuando corresponda, el empleador con la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo determina la ubicación del lactario y garantiza el cumplimiento de los requisitos legales y las condiciones de higiene. Para tal efecto, el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizarán inspecciones periódicas, según lo dispuesto en el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, las medidas aplicables al período de lactancia deberán incorporarse al artículo 100 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR, el mismo que dispone actualmente lo siguiente:

Artículo 100.- En función a lo previsto en el artículo 66 de la Ley, durante el período de gestación son de aplicación las normas pertinentes. Las medidas adoptadas deben mantenerse o modificarse para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido durante el periodo de lactancia, al menos hasta el año posterior al parto.

Al respecto, se propone la siguiente modificación al artículo 100 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR, en los siguientes términos:

Artículo 100.- En función a lo previsto en el artículo 66 de la Ley, durante el período de gestación son de aplicación las normas pertinentes.

El empleador está obligado a aplicar alguna/s de las siguientes medidas, con el acuerdo de la trabajadora, para garantizar la lactancia materna exclusiva del lactante durante sus primeros seis (6) meses de vida y, por el tiempo que no esté cubierto por la licencia por maternidad y vacaciones, en el caso que la trabajadora haya decidido acumularlas a la licencia por maternidad:

- 1. Aplicar el teletrabajo, si las labores son compatibles con este.**
- 2. Si las labores no son compatibles con el teletrabajo, reubicar a la trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con el teletrabajo o reemplazar las funciones no compatibles con el teletrabajo por otras que permitan su aplicación temporal hasta que el menor cumpla, por lo menos, seis (6) meses desde su nacimiento.**
- 3. En caso la madre trabajadora no tenga vacaciones pendientes de goce, se podrá pactar un adelanto de vacaciones con la finalidad de que la madre pueda acumularlas a la licencia por maternidad, siendo de aplicación la normativa que regula el adelanto de vacaciones.**
- 4. Licencia con goce de haber, sujeto a compensación económica posterior, mediante la suscripción de una autorización de descuento fraccionado de las remuneraciones o beneficios sociales y la posibilidad que en caso exista un saldo pendiente de compensación a la fecha de cese pueda ser descontado de la liquidación de beneficios sociales.**
- 5. Aplicación de trabajo a tiempo parcial hasta que el lactante cumpla, por lo menos, seis (6) meses desde su nacimiento.**

El empleador y la trabajadora podrán pactar la aplicación de una (1) o más medidas antes señaladas hasta que el lactante cumpla seis (6) meses desde su nacimiento.

Si no existiera acuerdo entre el empleador y la trabajadora sobre la aplicación de alguna de las medidas anteriores y las labores sean compatibles con el teletrabajo, aplicará el teletrabajo hasta que el lactante cumpla seis (6) meses desde su nacimiento, salvo que el empleador comunique por escrito a la trabajadora las razones que justifican la inaplicación del teletrabajo antes de que esta se reincorpore a sus labores.

Si las labores no son compatibles con el teletrabajo y no existiera acuerdo entre la trabajadora y el empleador para la aplicación de alguna de las medidas listadas en este artículo, el empleador deberá dejar constancia de ello, remitiendo una comunicación por escrito a la trabajadora, sustentando las razones que le impiden adoptar dichas medidas.

Sin perjuicio de lo anterior, toda trabajadora en período de lactancia podrá solicitar la aplicación preferente del teletrabajo, según lo dispuesto en el capítulo VI del Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N°002-2023-TR.

El empleador que no adopte ninguna de las medidas antes mencionadas y que no pueda demostrar las razones que lo justifican, incurre en acto de hostilidad, según lo dispuesto en el literal d) del artículo 30 del Decreto Supremo N°003-97-TR.

En cuanto a las obligaciones del empleador para garantizar la salud mental del personal, resulta de obligatorio cumplimiento, implementar medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo, según lo dispuesto en el numeral 14.1.16 del artículo 14 del Decreto Supremo N°007-2020-SA, cuyo texto actualmente señala lo siguiente:

14.1.16. Implementación de medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas, especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad (niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud).

Al respecto, se propone establecer expresamente la obligación del empleador de promover y priorizar el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo de la siguiente manera:

14.1.16. Implementación de medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo, **promoviendo y priorizando el ejercicio de la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses de vida del menor y de manera complementaria a los demás alimentos hasta los dos (2) años o más del menor, así como medidas a favor de las personas que** asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad (niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud).

3. Permiso por lactancia materna

Si bien el permiso por lactancia materna es acorde a las recomendaciones de organizaciones internacionales, si la modalidad de la prestación del servicio permite conciliar el trabajo y el ejercicio a dar de lactar, no sería necesario su otorgamiento.

Al respecto, se propone excluir de este beneficio a las trabajadoras a tiempo parcial que laboran, menos de cuatro (4) horas diarias, siendo que una jornada a tiempo parcial, permitiría conciliar el ejercicio de la lactancia materna con el trabajo. Cabe precisar que no se señala “promedio” de cuatro (4) horas diarias, porque podría darse el caso de una trabajadora que labore, por ejemplo, ocho (8) o más horas al día sin superar el promedio de menos de cuatro (4) horas a la semana y, es evidente, que la lactancia materna debe garantizarse diariamente, al comprometer la alimentación del lactante.

Por tanto, se propone modificar el numeral 1.1. del artículo 1 de la Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, que dispone lo siguiente:

1.1 La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

Al respecto, se sugiere modificarlo de la siguiente manera:

1.1 La madre trabajadora, al término del período postnatal, **y siempre que labore por lo menos cuatro (4) horas diarias**, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

4. Lactarios

Conforme lo desarrollado en la presente tesis, se recomienda modificar los artículos del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, Reglamento de la Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, en relación a la competencia del área o responsable de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a las acciones específicas para el funcionamiento del servicio del lactario, el artículo 20 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, señala lo siguiente:

Artículo 20.- Acciones específicas para el funcionamiento del servicio de lactario

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la institución pública o privada, tiene la responsabilidad de supervisar el correcto funcionamiento y mantenimiento del servicio de lactario, para lo cual desarrolla las siguientes acciones:

- a) Promover el uso del servicio de lactario para que las madres trabajadoras en periodo de lactancia sean informadas del servicio y puedan beneficiarse del mismo.
- b) Promover, informar y/o capacitar al personal sobre los beneficios de la lactancia materna, sobre la importancia del uso del lactario institucional como mecanismo de conciliación de la vida familiar y laboral para la participación de la mujer en el mercado laboral.
- c) Promover la implementación de lactarios en las sedes de la institución pública o privada con veinte (20) o más mujeres en edad fértil.
- d) Difundir entre el personal, directivos/as y funcionarios/as de la institución la importancia del servicio y cómo contribuye al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.
- e) Elaborar directivas, procedimientos o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario.
- f) Implementar un registro de usuarias del servicio de lactario, con la finalidad de obtener información cualitativa y cuantitativa relacionada con el uso del servicio. Contiene datos de las usuarias como: nombres y apellidos, edad, área u oficina, régimen laboral, correo electrónico, celular o teléfono, edad del hijo/a lactante, fecha en que inició el uso del servicio u otra información sobre el uso del lactario. El tratamiento de datos personales realizado en el registro considera lo establecido en la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su reglamento.
- g) Implementar un registro de asistencia al servicio del lactario, el mismo que contiene la siguiente información: nombres y apellidos, fecha, hora de ingreso, hora de salida, firma u otras incidencias. Instalar letreros de señalización, ubicación y de identificación del lactario institucional.
- h) Mantener la higiene permanente del ambiente del servicio de lactario en cada turno de trabajo.
- i) Comunicar la implementación, traslado, reubicación o cierre del lactario al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de conformidad a lo establecido en el artículo 16 del presente Reglamento, así como a las usuarias o potenciales usuarias del servicio.

Al respecto se proponen las siguientes modificaciones al referido artículo 20 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP:

Artículo 20.- Acciones específicas para **promover la lactancia materna en el trabajo**

El empleador con la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, está obligado a realizar las siguientes acciones:

- a) Promover **la lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses del lactante y de manera complementaria hasta los dos (2) años o más del menor, adoptando las medidas que resulten pertinentes para garantizar el ejercicio de este derecho de la madre trabajadora en período de lactancia en el respectivo empleo.**
- b) **Informar y/o capacitar a las trabajadoras gestantes y en período de lactancia sobre la importancia de la lactancia materna para la salud de la madre, del menor y el medio familiar, el uso del servicio de lactario cuando corresponda, así como los beneficios legales y las medidas que adoptará el empleador para que la trabajadora pueda conciliar la vida familiar y laboral en el respectivo empleo.**
- c) **DEROGADO**
- d) **DEROGADO**
- e) Elaborar directivas, procedimientos **o incluir disposiciones en el Reglamento Interno de Trabajo cuando corresponda, sobre** la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario.
- f) Implementar un registro de usuarias del servicio de lactario, con la finalidad de obtener información cualitativa y cuantitativa relacionada con el uso del servicio. Contiene datos de las usuarias como: nombres y apellidos, edad, área u oficina, régimen laboral, correo electrónico, celular o teléfono, edad del hijo/a lactante, fecha en que inició el uso del servicio u otra información sobre el uso del lactario. El tratamiento de datos personales realizado en el registro considera lo establecido en la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su reglamento.
- g) Implementar un registro de asistencia al servicio del lactario, el mismo que contiene la siguiente información: nombres y apellidos, fecha, hora de ingreso, hora de salida, firma u otras incidencias. Instalar letreros de señalización, ubicación y de identificación del lactario institucional.
- h) Mantener **y vigilar** la higiene permanente del ambiente del servicio de lactario en cada turno de trabajo **y el cumplimiento de los requisitos del lactario.**
- i) Comunicar la implementación, traslado, reubicación o cierre del lactario al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de conformidad a lo establecido en el artículo 16 del presente Reglamento, así como a las usuarias o potenciales usuarias del servicio.

Al respecto, se propone derogar los numerales c) y d) porque ya es una obligación legal contar con lactarios para los centros de trabajo con veinte (20) o más mujeres en edad fértil y todo empleador debe garantizar el ejercicio de la lactancia materna en el trabajo como parte de su deber de prevención regulado en las normas de seguridad y salud en trabajo.

Por otro lado, el artículo 23 sobre la designación de la persona coordinadora del servicio del lactario, dispone lo siguiente:

Artículo 23.- Designación de la persona coordinadora del servicio de lactario

23.1. La Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces en la institución pública o privada, atendiendo a la responsabilidad de implementar el servicio de lactario, designa entre sus trabajadores/as a una persona que asume la función de coordinador/a del servicio de lactario institucional para cada centro de trabajo.

23.2. La designación de la persona coordinadora del servicio de lactario institucional se efectúa entre el personal profesional con funciones acordes a bienestar social en el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, u otros afines, a quien debe capacitarse en el servicio de lactario institucional.

23.3. La persona coordinadora depende y reporta a el/la jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, específicamente en todo lo relacionado al servicio de lactario institucional.

23.4. En los casos de lactarios de uso compartido se designan responsables por cada razón social participante del convenio, asumiendo la coordinación general el responsable de la razón social donde se ubica el lactario.

23.5. La designación de la persona coordinadora del servicio de lactario no exime a la institución pública o privada de su responsabilidad en la implementación y funcionamiento del lactario institucional.

Al respecto, se proponen las siguientes modificaciones:

Artículo 23.- Designación de la persona coordinadora del servicio de lactario

23.1. **El empleador**, atendiendo a la responsabilidad de implementar el servicio de lactario, designa entre sus trabajadores/as a una persona que asume la función de coordinador/a del servicio de lactario institucional para cada centro de trabajo.

23.2. La designación de la persona coordinadora del servicio de lactario institucional se efectúa entre el personal profesional con funciones acordes a bienestar social en el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos o **de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo**, a quien debe capacitarse en el servicio de lactario institucional.

23.3. La persona coordinadora realiza sus funciones **en coordinación con** el/la jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, **y el área o responsable de la seguridad y salud en el trabajo**.

23.4. En los casos de lactarios de uso compartido se designan responsables por cada razón social participante del convenio, asumiendo la coordinación general el responsable de la razón social donde se ubica el lactario.

23.5. La designación de la persona coordinadora del servicio de lactario no exime a la institución pública o privada de su responsabilidad en la implementación y funcionamiento del lactario institucional.

En cuanto a las funciones de la persona coordinadora del servicio del lactario, el artículo 24 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, señala lo siguiente:

Artículo 24.- Funciones de el/la coordinador/a del servicio de Lactario

El/la coordinador/a del servicio de lactario tiene las siguientes funciones:

- a) Asumir la conducción del servicio de lactario, cautelando que cumpla su finalidad y conserve las condiciones mínimas establecidas en el presente Reglamento.
- b) Informar permanentemente a las potenciales usuarias y usuarias del servicio de lactario respecto de sus beneficios, funcionamiento, derechos, y demás aspectos relacionados con su finalidad.
- c) Administrar el registro de usuarias del servicio de lactario y el registro de asistencia al servicio del lactario.
- d) Elaborar y ejecutar el plan de trabajo anual para dar sostenibilidad al servicio de lactario institucional, que incluya actividades de información, difusión y promoción del servicio.
- e) Contar con la información cuantitativa actualizada mensualmente sobre el total de mujeres, mujeres en edad fértil, mujeres en periodo de gestación, mujeres con hijos de cero (0) a dos (2) años de edad, mujeres en licencia post parto, mujeres que usan el lactario y mujeres en periodo de lactancia que no usan el lactario institucional del centro de trabajo.
- f) Elaborar reportes anuales sobre el funcionamiento y dificultades del lactario a fin de remitirlos a el/la Director/a de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- g) Vigilar el cumplimiento de las normas internas respecto al uso adecuado y mantenimiento del lactario institucional.
- h) Otras relacionadas para la implementación y el funcionamiento del servicio.

Al respecto, se proponen las siguientes modificaciones al referido artículo 24:

Artículo 24.- Funciones de el/la coordinador/a del servicio de Lactario

El/la coordinador/a del servicio de lactario tiene las siguientes funciones:

- a) Asumir la conducción del servicio de lactario, cautelando que cumpla su finalidad y conserve las condiciones mínimas establecidas en el presente Reglamento.

b) DEROGADO

c) Administrar el registro de usuarias del servicio de lactario y el registro de asistencia al servicio del lactario.

d) DEROGADO

e) Contar con la información cuantitativa actualizada mensualmente sobre el total de mujeres, mujeres en edad fértil, mujeres en periodo de gestación, mujeres con hijos de cero (0) a dos (2) años de edad, mujeres en licencia post parto, mujeres que usan el lactario y mujeres en periodo de lactancia que no usan el lactario institucional del centro de trabajo.

f) Elaborar reportes anuales sobre el funcionamiento y dificultades del lactario a fin de remitirlos **al Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y una copia a la máxima autoridad de la organización.**

g) DEROGADO

h) Otras relacionadas para la implementación y el funcionamiento del servicio.

Al respecto, se propone derogar el literal b) porque se ha propuesto anteriormente incorporar la obligación del empleador de capacitar o difundir información sobre la materia.

Se proponer derogar los literales d) y g) porque todo plan de trabajo anual para dar sostenibilidad al servicio de lactario institucional, que incluya actividades de información, difusión y promoción del servicio; forma parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que también tiene, entre otras, la función de vigilar el cumplimiento de las normas legales sobre temas de seguridad y salud en el trabajo, como lo es, la lactancia materna como expresión de la salud de la madre trabajadora.

En cuanto al uso de lactario, resulta pertinente no regular duración máxima para casos en los que la madre trabajadora realiza trabajo presencial durante el período de lactancia materna exclusiva. Esta recomendación resulta aplicable si no se implementan las modificaciones recomendadas anteriormente o si la madre opta por un trabajo a tiempo parcial.

Al respecto, el artículo 21 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP, señala lo siguiente:

Artículo 21.- Frecuencia y tiempo de uso del servicio de lactario

21.1. El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no puede ser inferior a una (1) hora diaria, tiempo que puede ser distribuido o fraccionado por la usuaria en dos periodos de treinta (30) minutos o en tres periodos de veinte (20) minutos, cada uno, en función a su necesidad de extraerse la leche materna, previa comunicación y coordinación con el/la empleador/a, el cual es tomado como tiempo efectivamente laborado para todos sus efectos.

21.2 El tiempo de uso del lactario antes indicado no comprende el tiempo de desplazamiento de las usuarias de su puesto de trabajo al lactario y viceversa, inclusive, en los casos señalados en los artículos 9, 10 y 11 del presente Reglamento.

21.3. En el caso que la usuaria del servicio necesite un tiempo mayor a una (1) hora, este puede ser ampliado previo acuerdo con el/la empleador/a, considerando para ello el interés superior del niño/a y las circunstancias especiales de cada una de las madres.

Al respecto, se propone la incorporación del siguiente numeral al artículo 21 del Decreto Supremo N°023-2021-MIMP:

21.4. El tiempo de uso del lactario para las madres que se reincorporen al trabajo antes que el lactante cumpla seis (6) meses desde su nacimiento, no está sujeto a un tiempo máximo, por lo que será utilizado las veces y el tiempo que la usuaria del servicio lo necesite.

5. Teletrabajo

Como se ha desarrollado previamente, siendo que en el Perú no se cuenta con una licencia que abarque los seis (6) primeros meses de vida del lactante, es pertinente adoptar medidas que permitan a la trabajadora lograr la conciliación del trabajo y el ejercicio de la lactancia materna exclusiva durante dicho período, luego que culmina su licencia por maternidad y vacaciones, en el caso que las haya acumulado a su descanso postnatal, por lo que se propone que el empleador procure la aplicación del teletrabajo, por lo menos hasta que el menor cumpla seis (6) meses de vida.

Por este motivo, se propone modificar el artículo 32 del Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N°002-2023-TR que actualmente señala lo siguiente:

Artículo 32.- Procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

32.1 Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable y otros.

32.2 Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo. En el caso del sector público, basta con que la entidad pública identifique

los puestos o posiciones que son susceptibles de trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento.

32.3 De conformidad con el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud del/de la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el/la trabajador/a y/o servidor/a civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo.

Al respecto, se propone incorporar un párrafo al numeral 32.2 del artículo 32 del Decreto Supremo N°002-2023-TR:

En el caso de la trabajadora en período de lactancia, la solicitud del teletrabajo para ser aplicada hasta que el lactante cumpla seis (6) meses desde su nacimiento, no podrá ser rechazada por el empleador, salvo que las labores no sean compatibles con el teletrabajo y no sea posible adoptar alguna medida alternativa, según lo regulado en el artículo 100 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR.

Por lo expuesto, en la presente tesis se han identificado oportunidades de mejora en la regulación peruana sobre lactancia materna en el trabajo en relación a las recomendaciones de organismos internacionales y de coherencia normativa interna, por lo que se pretende que las modificaciones normativas propuestas sean evaluadas por el legislador y revisadas por el empleador para aplicarlas o diseñar otras medidas alternativas que permitan al Perú seguir promoviendo la lactancia materna en el trabajo e incrementando el porcentaje de niños y niñas alimentados con leche materna, lo que merece atención prioritaria del Estado por mandato Constitucional, al comprometer la salud de la madre, del menor y por extensión de la familia.

Cabe señalar que todo empleador que adopte medidas para garantizar, de manera idónea, la conciliación del ejercicio de la lactancia materna y el trabajo, logrará un ambiente laboral saludable, lo que impacta en la buena imagen del empleador dentro y fuera de su organización y repercute en el compromiso del personal y, como consecuencia de ello, en su productividad.

Finalmente, se espera que la información proporcionada en esta tesis también sea de utilidad a las madres y contribuya, en general, a la difusión sobre los beneficios de la lactancia materna y, en específico, a las madres trabajadoras, quienes deben estar informadas sobre los derechos que les corresponde en el ámbito laboral y la obligación del empleador de garantizar la lactancia materna en el trabajo, como parte de su gestión de seguridad y salud en el trabajo, y no solamente cuando realizan labores que puedan poner en riesgo la vida o la

integridad de la madre o del menor, pues el solo ejercicio de la lactancia materna es un derecho que debe garantizarse en el trabajo como expresión de la salud.



Referencias

- Arias Odón, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme.
- Castillo-Córdova, Luis (2005). ¿Existen los llamados conflictos entre derechos fundamentales? *Revista mexicana de derecho constitucional*, (12), 99-119.
<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/0cc491e7-9dfb-4a3d-987f-1eb8d1004c2c/content>
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Elaborada%20por%20representantes%20de%20todas,todos%20los%20pueblos%20y%20naciones.>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2013). *Lactancia Materna*.
<https://www.unicef.org/ecuador/media/2611/file/Lactancia%20materna.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2024). *Lactancia materna*.
<https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>
- Hakansson, C. (2008). El impacto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en las constituciones iberoamericanas. *Persona y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*, 59, 57-76.
<https://hdl.handle.net/11042/1624>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023a). *Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar ENDES 2022 Nacional y Departamental*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1898/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023b). *Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental y de principales ciudades, 2022*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/libro.pdf
- Ley 31051 (2020, 8 de octubre). *Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en caso de emergencia nacional sanitaria*. Congreso de la República del Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Informe trimestral del mercado laboral "Situación del empleo 2020"*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1792660-reporte-trimestral-del-mercado-laboral-situacion-del-empleo-en-2020>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Informe N° 0091-2018- MTPE/2/14.1*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320275/IF-091-2018-MTPE-2-14.1.pdf?v=1560290029>

- Organización Internacional de Trabajo. (1919). *Constitución de la OIT*.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Organización Internacional de Trabajo. (2000a, 15 de junio). *C183 Convenio sobre la protección de la maternidad*.
https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Organización Internacional de Trabajo. (2000b, 30 de mayo). *R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). *NORMLEX User Guide*.
<https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:71:0:::q7>
- Organización Mundial de la Salud y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2003). *Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño*.
<http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42695/9243562215.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*.
<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/constitucion-sp.pdf?ua=1>
- Organización Mundial de la Salud. (1981). *Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna*.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Plan de aplicación integral sobre nutrición materna, del lactante y del niño pequeño*.
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/130456/WHO_NMH_NHD_14.1_spa.pdf?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Metas mundiales de nutrición 2025: documento normativo sobre lactancia materna*.
<https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-NMH-NHD-14.7>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *Lactancia materna*.
https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1
- Organización Panamericana de la Salud. (2003). *Principios de orientación para la alimentación complementaria del niño amamantado*. https://www.aeped.es/sites/default/files/1-orientacion_para_la_ac.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2007). *Principios de orientación para la alimentación de niños no amamantados entre los 6 y los 24 meses de edad*. <https://iris.who.int/handle/10665/96355>

Organización Panamericana de la Salud. (2024). *Lactancia Materna y alimentación complementaria*. <https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-complementaria#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,a%C3%B1os%20de%20edad%20o%20m%C3%A1s>,

Pacheco, L. (2003). La protección de la mujer trabajadora en el ordenamiento peruano. *Actualidad Jurídica: información especializada para abogados y jueces*, (120), 13-26. <https://hdl.handle.net/11042/2701>

Pacheco, L. (2018). La igualdad de oportunidades en el empleo femenino y su relación con la Ley 30709. *Revista de trabajo*, 18, 126–142. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4132>

Seguro Social de Salud [EsSalud]. (2024). *Subsidio por maternidad en EsSalud*. <https://www.gob.pe/291-subsidio-por-maternidad-essalud>

Normas y sentencias citadas

Asamblea Mundial de la Salud. (2018). *Alimentación del lactante y del niño pequeño* (Resolución WHA71.9). Organización Mundial de la Salud. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/279518/A71_R9-sp.pdf

Carta de los Derechos Fundamentales de La Unión Europea (2010/C 83/02). (2010, 30 de marzo).

Código del Trabajo. (2003, 16 de enero). *Ley N° 18.620*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (Santiago de Chile). <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

Congreso de la República. (2022, 18 de febrero). *Proyecto de ley 1330-2021-CR*.

Congreso de la República. (2023). *Proyecto de Ley N° 4612-2022-CR. Proyecto de Ley que prioriza el trabajo remoto en el periodo de lactancia obligatoria y otorga descanso por muerte prenatal. Presentado el 30 de marzo del año 2023, por el congresista Segundo Teodomiro Quiroz Barboza del Bloque Magisterial de Concertación Nacional*. <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/4612>

Constitución Política del Perú (1993). *Diario Oficial El Peruano*.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 20 de noviembre, 1989, <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

- Decreto con Fuerza de Ley N° 44. (1978, 24 de julio). *Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Chile). <https://bcn.cl/2j5sc>
- Decreto Legislativo N°1408. (2018, 12 de setiembre). *Decreto Legislativo de Fortalecimiento de las Familias y Prevención de la Violencia en las familias*. Congreso de la República.
- Decreto Ley N° 22129. (1978, 28 de marzo). *Adoptan el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aceptado por la ONU*. Presidencia de la República
- Decreto Supremo N° 005-2011-TR. (2011, 17 de mayo). *Decreto Supremo que Reglamenta la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante*. Presidencia de la República.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (2016, 1 de noviembre). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 013-2019-TR. (2019, 12 de agosto). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP. (2021, 26 de julio). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- Decreto Supremo N°002-2023-TR. (2023, 26 de febrero). *Decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N°007-2020-SA. (2020, 6 de marzo). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de La Ley N° 30947, Ley de Salud Mental*. Ministerio de la Salud.
- Decreto Supremo N°008-2020-SA. (2020, 11 de marzo). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Presidencia de la República
- Decreto Supremo N°044-2020-PCM. (2020, 15 de marzo). *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*. Presidencia de la República.
- Directiva (UE) 2019/1158 (2019, 12 de julio). *Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*. Parlamento Europeo y del Consejo (España).

- Expediente N° 01272-2017-PA/TC. (2019, 05 de marzo). *Sentencia*. Tribunal Constitucional
- Expediente N° 03861-2013-PA/TC. (2014, 29 de octubre). *Sentencia*. Tribunal Constitucional
- Expediente N° 4154-2016-PA/TC (2020, 6 de agosto). *Sentencia*. Tribunal Constitucional
- Ley 26644. (1996, 27 de junio). *Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante*. Diario Oficial El Peruano.
- Ley 26790. (1997, 17 de mayo). *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Diario Oficial El Peruano.
- Ley 27240. (1999, 23 de diciembre). *Ley que otorga permiso por lactancia materna*. Diario Oficial El Peruano.
- Ley 27403. (2001, 20 de enero). *Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna*. Diario Oficial El Peruano.
- Ley 28048. (2003, 1 de agosto). *Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto*. Diario Oficial El Peruano.
- Ley 29783. (2011, 20 de agosto). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial El Peruano.
- Ley 29896. (2012, 7 de julio). *Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna*. Diario Oficial El Peruano.
- Ley 31572. (2022, 11 de setiembre). *Ley del Teletrabajo*. *Diario Oficial El Peruano*.
- Real Decreto Legislativo 2/2015. (2014, 24 de octubre). *Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (España). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>
- Real Decreto Legislativo 8/2015. (2015, 30 de octubre). *Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (España). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8>
- Resolución Legislativa N°30312. (2015, 21 de marzo). *Resolución que aprueba el Convenio N°183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, 2000*. Congreso de la República.
- Resolución Legislativa N°24508. (1986, 16 de junio). *Congreso de la República aprueba Convenio 156 adoptado por la Organización Internacional del Trabajo*. Congreso de la República.

Resolución Ministerial N°970-2020-MINSA. (2020). *Directiva Administrativa que establece disposiciones para el cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley 31068*. Ministerio de Salud

Resolución N°1339/2019. (2019, 17 de diciembre). *Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Integración de la perspectiva de género y la perspectiva del niño*. Tribunal Superior de Justicia de Canarias (España).

Sentencia N°2357-12-INA. (2013, 4 de julio). *Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Leyla Alejandra Chahín Valenzuela y otros Fiscales del Ministerio Público respecto del inciso segundo del artículo 6 de la Ley N° 20.545, que modificó las normas sobre protección a la maternidad e incorporó el permiso postnatal parental, en los autos sobre recurso de protección, caratulados "Leyla Alejandra Chahín Valenzuela y otros con Ministerio Público"*. Tribunal Constitucional de Chile.

Bibliografía revisada no citada

Alegre Bueno, M. (2019). Protección de la seguridad y salud de las trabajadoras en período de lactancia. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (169), 36–39.

Alvarez, M., Orozco, N., Moreno, A., Marín, T. y Tur, I. (2017). Factores que influyeron en el abandono precoz de la lactancia materna en lactantes de un Grupo Básico de Trabajo. *Revista Médica Electrónica*, 39(4), 884-893. <http://ref.scielo.org/wjbptp>

Brahm, P. y Valdés, V. (2017). Beneficios de la lactancia materna y riesgos de no amamantar. *Revista chilena de pediatría*, 88 (1), 7–14. <http://dx.doi.org/10.4067/S0370-41062017000100001>

Camán Molero, Mitzy Alessandra. (2018). *El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia* [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional Pirhua. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/11042/3632/1/DER_120.pdf.

Diario Gestión. (2015, 4 de octubre). *Felicidad en el trabajo: Aumenta la productividad y las ventas de empresas*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-aumenta-productividad-ventas-empresas-101525-noticia/>

Díaz-Gómez, M., Rufaza-Martínez, M., Ares, S., Espiga, I. y De Alba, C. (2016). Motivaciones y barreras percibidas por las mujeres españolas en relación a la lactancia materna. *Revista Española Salud Pública*, 90, 1-18. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272016000100416&script=sci_arttext&tlng=pt

- González Méndez, I. y Pileta Romero, B. (2002). Lactancia materna. *Revista Cubana de Enfermería*, 18(1), 15–22.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192002000100003.
- Manzano Sanz, F. (2018). Evaluación del puesto de trabajadora en periodo de lactancia. *Capital Humano*, 31(327), 112–113.
- Organización Internacional del Trabajo y PNUD. (2009). *Trabajo y familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. OIT Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina. <https://www.oitcinterfor.org/node/5679>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734481.pdf
- Pacheco, L. (2012). La ruta hacia la igualdad de oportunidades. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Tendencias y perspectivas laborales: juicios, relaciones sindicales y marco interdisciplinario* (pp. 219-238). SPDTSS.
- Perochena-Regalado, M. y Armejo-Yépez, M. (2016). *Conciliación Trabajo – Familia* [Trabajo de investigación de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3079/MGO_003.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Última comprobación el 30/07/2020.
- Ranking Par. (2019). *Informe de Resultados. 5 años catalizando la equidad*. Lima.