PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Periodo Anual de Sesiones 2024-2025

Señor presidente:
Han sido remitidos para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social los siguientes proyectos de ley:

- Proyecto de Ley 4070/2022-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Cambio Democrático – Juntos por el Perú, a iniciativa de la congresista Sigrid Tesoro Bazán Narro, por el que propone establecer medidas para que los trabajadores puedan brindar cuidados a hijos menores o familiares en estado de necesidad.

- Proyecto de Ley 4612/2022-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional, a iniciativa del Congresista Segundo Teodomiro Quiroz Barboza, por el que propone establecer el derecho de la trabajadora gestante, sea del sector público o privado, a que se priorice el trabajo remoto durante el periodo de lactancia obligatoria; además de otorgar descanso laboral a causa de muerte prenatal.

- Proyecto de Ley 9221/2024-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, a iniciativa de la Congresista Magaly Rosmery Ruiz Rodríguez, por el que se propone otorgar a los padres, además de los días de licencia por paternidad establecidos por la legislación vigente, 20 días adicionales de trabajo remoto, con el fin de fomentar la participación activa en el cuidado del recién nacido y fortalecer los lazos familiares.

- Proyecto de Ley 9374/2024-CR, presentado por el congresista no agrupado Carlos Javier Zeballos Madariaga, por el que propone establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las fuerzas armadas y la policía nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad de cinco (5) días por el nacimiento del hijo o hija de éste, independientemente del vínculo legal con la madre, debiendo acreditar el ejercicio de una paternidad responsable; a fin de promover el desarrollo y cuidado del recién nacido.

- Proyecto de Ley 9710/2024-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Renovación Popular, a iniciativa de la Congresista María Jessica Córdova Lobatón, por el que propone otorgar a la madre en periodos de lactancia el derecho al teletrabajo.

- Proyecto de Ley 9765/2024-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional, a iniciativa de la Congresista Katy Jhakeline

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

Ugarte Mamani, que propone modificar el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo.

1. SITUACIÓN PROCESAL

1.1. ANTECEDENTES PROCEDIMENTALES

El Proyecto de Ley 4070/2022-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 26 de enero de 2023 e ingresó a la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera (CEBFIF), como primera Comisión Dictaminadora y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), como segunda comisión dictaminadora, el 27 de enero del mismo año.

El Proyecto de Ley 4612/2022-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 30 de marzo de 2023 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 31 de marzo del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 9221/2024-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 16 de octubre de 2024 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 17 de octubre del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 9374/2024-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 30 de octubre de 2024 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), como primera comisión dictaminadora y a la Comisión de Mujer y Familia, como segunda comisión dictaminadora el 04 de noviembre del mismo año.

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 05 de diciembre de 2024 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 10 de diciembre del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 9765/2024-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 13 de diciembre de 2024 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 13 de diciembre del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

Al respecto de la propuesta legislativa, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que los proyectos de ley cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 75 y 76 de Reglamento del Congreso de la República, asimismo, cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como de las firmas correspondientes de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

1.2. ANTECEDENTES PARLAMENTARIOS

Entre los proyectos de ley presentados desde julio de 2021, no se han identificado iniciativas similares.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en su décimo segunda sesión extraordinaria efectuada el martes 04 de marzo de 2025, acordó por

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

UNANIMIDAD/MAYORIA la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en los Proyectos de Ley 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 y 9765/2024-CR, con dispensa del trámite de sanción de acta. Votaron a favor los congresistas: XX.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO LEGISLATIVO

El Proyecto de Ley 4070/2022-CR se compone de 6 a artículos y 2 disposiciones complementarias finales.
El primer artículo versa sobre el objeto de la ley, el artículo 2 indica la finalidad, señalando que ésta es conciliar la vida laboral con la vida familiar de los trabajadores a través de la regulación de licencias y otras medidas para facilitar el cuidado de hijos y familiares en estado de necesidad.

El tercer artículo, referente a las licencias sin goce de haber, definiendo tratamientos distintos para los casos de menos de un año y los que tienen más de un año laborando.

El artículo cuarto plantea la reducción de la jornada a, entre el 40% y 60% de la jornada normal, esta reducción iría acorde con la reducción de la remuneración, y que, concluida la licencia, el trabajador se reincorpora con las condiciones normales de trabajo.

El artículo quinto establece el trámite de las solicitudes y el artículo 6 la suplencia, para cubrir el puesto de quien toma la licencia.

Las disposiciones complementarias primera y segunda versan sobre la entrada en vigencia de la ley y la reglamentación de esta.

El Proyecto de Ley 4612/2022-CR, se compone de cinco artículos, los artículos primero y segundo versan sobre el objeto de la ley y el ámbito de aplicación respectivamente, indicando que se aplica a todas las trabajadoras gestantes del sector público y privado sea cual sea su modalidad contractual y siempre que la naturaleza de su trabajo lo permita y no se perjudique el normal desenvolvimiento de sus labores.

El tercer artículo, desarrolla el extremo del trabajo remoto, indicando que las empresas estatales o privadas, considerando la naturaleza de las labores y dentro de sus posibilidades, deben priorizar asignar a las madres lactantes el trabajo remoto posterior al descanso postnatal.

El artículo cuarto de la propuesta indica que no podrán ser excluidas del permiso de lactancia señalado en la Ley 27240, Ley que Otorga Permiso por Lactancia Materna, modificada por la Ley 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

El artículo quinto indica, sobre la licencia por muerte prenatal, que se otorgará una licencia por muerte prenatal, después de las 22 semanas de gestación ay antes de concluirse el parto, por parte del empleador del sector público o privado a la trabajadora por el plazo de diez días hábiles consecutivos.

Las dos disposiciones complementarias finales se refieren al reglamento y la adecuación del mismo.

El Proyecto de Ley 9221/2024-CR, se compone de siete artículos, el primer artículo que versa sobre el objeto de la ley, hace hincapié en el fomento de la participación activa en el cuidado del recién nacido y fortalecer los lazos familiares. El segundo artículo se refiere a los beneficiarios, siendo éstos los empleados del sector público y privado que hayan cumplido los requisitos para la licencia de paternidad.
Los artículos 3 y 4 se refieren a la concesión de los 20 días de trabajo remoto y las condiciones que recaen sobre éste. El artículo cinco versa sobre las obligaciones del empleador, señalando que durante el periodo el trabajador mantendrá todos los beneficios de ley. El artículo sexto señala la protección por derecho, afianzando la prerrogativa de presentar denuncias ante SUNAFIL en caso se infrinja este derecho. El último artículo señala que el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo debe realizar campañas de concientización respecto de esta disposición.

El Proyecto de Ley 9374/2024-CR, se compone de un único artículo que propone la modificación del artículo 1 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, pero no específica en qué términos. La única disposición complementaria final establece un plazo de 90 días para la adecuación del reglamento.

El proyecto de Ley 9710/2024-CR, se compone de tres artículos y una disposición complementaria final. Los dos primeros artículos que tratan sobre el objeto y la finalidad de la ley, señalan que se busca fortalecer el vínculo entre la madre y el lactante, ya que permite fortalecer el apego afectivo y asegurar que el niño reciba los nutrientes esenciales para su crecimiento y óptimo desarrollo.

El tercer artículo, referente al derecho al teletrabajo de la madre en periodo de lactancia, indica que ésta puede realizar teletrabajo por un periodo de 131 días para garantizar la calidad de la lactancia materna del lactante, la cual se desarrolla de acuerdo a lo establecido en la Ley 31572, Ley del Teletrabajo.

La única disposición complementaria final, señala que lo dispuesto en la presente ley se realiza con posterioridad a los regulado en el artículo 4 de la Ley 26644, que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

El proyecto de Ley 9765/2024-CR, se compone de 3 artículos y una disposición complementaria final. Los dos primeros artículos, referidos al objeto y la finalidad de la ley, inciden nuevamente en que la finalidad es fortalecer el vínculo madre-hijo y el tercer artículo plantea la modificatoria del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para incorporar en un párrafo final el siguiente texto:

"En el caso de las madres lactantes tienen derecho al teletrabajo hasta que sus hijos/as cumplan los 12 meses de nacidos"

La única disposición complementaria final se refiere a la vigencia de la ley.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL

- Constitución Política del Perú
- Reglamento del Congreso de la Republica
- Código Civil
- Ley 26644, Ley que Precisan el Goce del Derecho de Descanso Prenatal y Postnatal de la Trabajadora Gestante[1]
- Ley 27240, Ley que Otorga el Permiso de Lactancia Materna[2]
- Ley 28731, Ley que Amplía la Duración del Permiso por Lactancia Materna[3]
- Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada[4]
- Ley 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave[5]
- Ley 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso[6]
- Ley 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada[7]
- Ley 31572, Ley del Teletrabajo[8]

3.2. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

- Ley 26.873, Lactancia Materna[9] - Chile.

[1] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H771411
[2] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H788198
[3] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H916734
[4] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H994310
[5] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1077480
[6] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1141147
[7] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1210838
[8] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1324583
[9] https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/lactancia-materna

- Ley 3460, Ley de Fomento a la Lactancia de la Leche Materna y Comercialización de sus Sucedáneos[10] - México.

3.3. NORMAS CONVENCIONALES

- El Convenio 183, sobre la protección de la maternidad de la OIT de 2000 – OIT[11]
- El Convenio 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, OIT[12]
- Recomendación 165 de la OIT[13]
- Recomendación 191 de la OIT[14]

4. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

Las propuestas acumuladas en el presente dictamen abordan medidas que permitirían a las madres y padres tener mayor flexibilidad para dedicarse al cuidado de los hijos recién nacidos (y otros dependientes vulnerables, así como otros eventos vinculados a éstos). Estas medidas difieren, fundamentalmente, en la naturaleza de las licencias que se estarían otorgando y el plazo de las mismas. Así como otras medidas particulares en algunas de las propuestas, que merecen ser comparadas. En se sentido, se muestra el resumen del cuadro 1.

Cuadro 1. Comparación de las políticas y los plazos propuestos para el cuidado de los niños recién nacidos

Proyecto de Ley	Medida propuesta	Plazo	Otros
4070/2022-CR	Licencia sin goce de haber y/o reducción de entre el 40% y 60% de la jornada laboral	01 año máximo, pero no restringe que se pueda lograr un acuerdo mayor	Para el cuidado de niños de menos de 02 años de edad y familiares en estado de necesidad. El trabajador conserva su trabajo y se prevé su suplencia durante la licencia.

[10] https://www.minsalud.gob.bo/images/Documentacion/normativa/LEY-3460-FOMENTO-A-LACTANCIA-MATERNA-Y-COMERCIALIZACION.pdf

[11] https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183#:~:text=Se%20proh%C3%ADbe%20al%20empleador%20que,el%20embarazo%2C%20el%20nacimiento%20del

[12] https://www.ilo.org/es/media/27791/download

[13] https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503

[14] https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO#:~:text=Protecci%C3%B3n%20de%20la%20salud,dicho%20traslado%20no%20sea%20realizable.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

46122022-CR	Trabajo remoto para madres lactantes	06 meses mínimo	No se recortan los derechos laborales en ningún sentido.
	Licencia por muerte prenatal	10 días hábiles consecutivos	Si la pérdida se registra después de las 22 semanas de embarazo.
9221/2024-CR	Trabajo remoto para los padres después del término de la lactancia	20 días	El empleador garantiza las condiciones, se prohíbe la discriminación con respecto a otros trabajadores remotos y se puede denunciar ante SUNAFIL
9347/2024-CR	Licencia remunerada por paternidad independientemente del vínculo con la madre	05 días de licencia remunerada	Debe acreditarse la paternidad responsable.
9710/2024-CR	Teletrabajo para la madre lactante.	131 días	En el marco de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo.
9765/2024-CR	Teletrabajo para la madre lactante	Hasta que el niño cumpla 12 meses	Modificatoria al artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo.

Fuente: Realización propia

Las opiniones remitidas a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) señalan lo siguiente:

- Las propuestas que plantean licencia sin goce o reducción de la jornada, pueden generar un efecto contrario al esperado, puesto que podría ser tomado solo por aquellos trabajadores que pueden permitirse prescindir de los ingresos que se sacrifican en el uso de este ejercicio. De manera propositiva, las entidades consultadas indican que puede tomarse la opción del teletrabajo para estos fines, pero solo para el caso del cuidado de los niños, puesto que el cuidado de parientes u otros dependientes (con quienes se tenga vínculo más allá del parentesco) ya están contemplados en la Ley 31572, Ley del Teletrabajo. En ese sentido, solo quedaría evaluar si la naturaleza del trabajo realizado por el empleado puede suplirse por teletrabajo.
- Sobre las propuestas que plantean el fortalecimiento del periodo de lactancia con el teletrabajo, se sugiere que no se contravengan los criterios vigentes para la lactancia, sino que se consideren plazos posteriores al vencimiento del periodo de lactancia, para plantear un periodo contemplado para el teletrabajo.

- Se sugiere además que las medidas complementarias a la lactancia, respaldadas en el teletrabajo, puedan ser tomadas tanto por el padre como por la madre.
- Finalmente, existe un consenso (con las observaciones remitidas a la comisión por las instituciones consultadas) sobre la viabilidad y oportunidad de plantear un duelo en caso de muerte prenatal.

4.1. ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

4.1.1. Sobre la necesidad de las propuestas legislativas

En el extremo del duelo ante la muerte prenatal, el Ministerio de Salud ha expuesto ampliamente, a través de las opiniones vertidas, las definiciones y las reacciones ante el duelo prenatal, así como la importancia de implementar medidas al respecto. A continuación, se muestran citas que sustentan esta afirmación:

"Muerte Fetal
Es la defunción de un producto de la concepción, antes de su expulsión o su extracción completa del cuerpo de su madre, a partir de las 22 semanas de gestación o peso igual mayor a 500 gramos. La muerte fetal está indicada por el hecho que después de la separación, el feto no respira ni da ninguna otra señal de vida, como latidos del corazón, pulsaciones del cordón umbilical o movimientos efectivos de los músculos de contracción voluntaria.

Cuadro 2. Estadísticas sobre Muerte Fetal

	2019	2020	2021	2022
Casos de Muerte Fetal	3,344	3,117	3,087	2,893

Fuente: MINSA

Se indica además que las principales causas de muerte fetal se pueden prevenir si se considera:

"

- *administración de ácido fólico en el periodo preconcepcional*
- *diagnóstico y tratamiento de la sífilis*
- *diagnóstico y tratamiento de la hipertensión durante el embarazo*
- *diagnóstico y tratamiento de la diabetes durante el embarazo*
- *diagnóstico y tratamiento del retraso del crecimiento fetal*
- *cobertura de parto por cesárea*
- *vigilancia de la calidad de la atención de emergencias obstétricas"*

Finalmente, se citan a continuación las consecuencias o reacciones que se pueden tener ante el duelo prenatal:

"Las reacciones del duelo después de la muerte de un hijo son similares a las de otras pérdidas. Pero suelen durar más y ser más intensas. Puede experimentar las siguientes reacciones de duelo:

- *Trauma intenso, confusión, rechazo y negación, incluso si la situación del embarazo o salud fetal indicara que la defunción de su hijo era esperada o casi inevitable.*
- *Tristeza y desesperanza abrumadora, a tal punto que enfrentar algunas tareas diarias o incluso salir de la cama puede parecer imposible*
- *Culpa extrema o sentimiento de que falló durante el embarazo, y que podría haber hecho algo diferente*
- *Enojo intenso y sentimientos de amargura e injusticia por lo acontecido, por esa vida trunca*
- *Temor o miedo de estar solo y sobreprotección de sus hijos vivos*
- *Sentir que la vida no tiene sentido y desear que lo liberen de su dolor*
- *Cuestionar o perder la fe o creencias espirituales Algunos padres pueden pensar en dañarse a ellos mismos para escapar del dolor.*
- *Si experimenta estos sentimientos, hable con un profesional, como un médico o un terapeuta de inmediato. Puede buscar ayuda para superar este duelo intenso"*

4.1.2. Sobre la viabilidad de las propuestas legislativas

De acuerdo con la exposición de motivos presentada en el Proyecto de Ley 9221/2024-CR, la implementación de esta medida es viable, teniendo en consideración los días de licencia que se otorgan por paternidad en distintos países de América y Europa:

Cuadro 3. Días de licencia por paternidad en países de Latinoamérica y Europa

País	Días de Licencia por Paternidad	Consideraciones
Chile	05 días	Licencia de 5 días, pero con opción de extender hasta 6 semanas si la madre transfiere parte de su licencia materna
Colombia	02 semanas	La ley garantiza 2 semanas de licencia pagada por paternidad
Argentina	02 días	El tiempo más corto en la región, aunque hay propuestas para aumentar la licencia
España	16 semanas	La licencia por paternidad es igual que la licencia por maternidad desde 2021, totalmente transferible entre los padres

Francia	28 días	Desde 2021, 7 días son obligatorios, el resto opcional, con opción de extenderse hasta 35 días en caso de nacimientos múltiples.
Alemania	02 meses	Los padres pueden tomar hasta 2 meses de licencia remunerada (Elterngeld), con incentivos para el uso compartido.
Suecia	480 días	Licencia_ parental compartida, 90 días reservados para cada padre, incentivos para uso equitativo entre padres
Finlandia	54 días	Los padres tienen derecho a una licencia de 9 semanas (54 días) con la posibilidad de compartirla con la madre.
Noruega	15 semanas	Las semanas pueden ser compartidas con la madre, incentivando la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido

Fuente: Exposición de Motivos de PL 9221/2024-CR

4.1.3. Sobre la oportunidad de las propuestas legislativas

En una reciente nota de prensa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo[15] (MTPE, 2024), se indican algunos de los derechos de los que gozan las madres lactantes:

"MTPE: madres trabajadoras tienen derecho a una hora de permiso por lactancia 26 de agosto de 2024 - 5:00 p. m.

¡Atención madre trabajadora!. ¿Sabías que tienes derecho a una hora de permiso diaria para dar delactar a tu menor hijo o hija? Así te recuerda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) al celebrarse, del 24 al 28 de agosto, la Semana de la Lactancia Materna en el Perú.

Este beneficio alcanza a las madres de menores de hasta 1 año de edad, quienes pueden solicitar el permiso respectivo a la Oficina de Recursos Humanos de sus centros de labores, los cuales tienen la responsabilidad de cumplir con la normativa y contar con lactarios.

Precisamente, las empresas e instituciones con 20 o más mujeres en edad fértil (entre los 15 a 49 años) debe implementar un lactario, es decir, un ambiente exclusivo, seguro y adecuado, lejos de áreas contaminadas o peligrosas con una refrigeradora exclusiva para la conservación de la leche materna, mesas o repisas para los utensilios de las usuarias, sillas con abrazaderas, jabón líquido entre otros elementos necesarios para su comodidad.
(…)"

[15] https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1010308-mtpe-madres-trabajadoras-tienen-derecho-a-una-hora-de-permiso-por-lactancia

En efecto, la Ley 27240[16], Ley que otorga el permiso por lactancia materna, indica, en su artículo 1, lo siguiente:

"Artículo 1.- Del objeto de la Ley

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."

Por otro lado, la Ley 29896[17], Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, indica la obligatoriedad de contar con un lactario para las empresas con más de 20 trabajadores.

*"**Artículo 1. Objeto de la Ley***

Impleméntanse lactarios en todas las instituciones del sector público y del sector privado en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil."

De acuerdo con el Informe del III Trimestre 2024 sobre Demografía Empresarial en el Perú, publicado por INEI[18]:

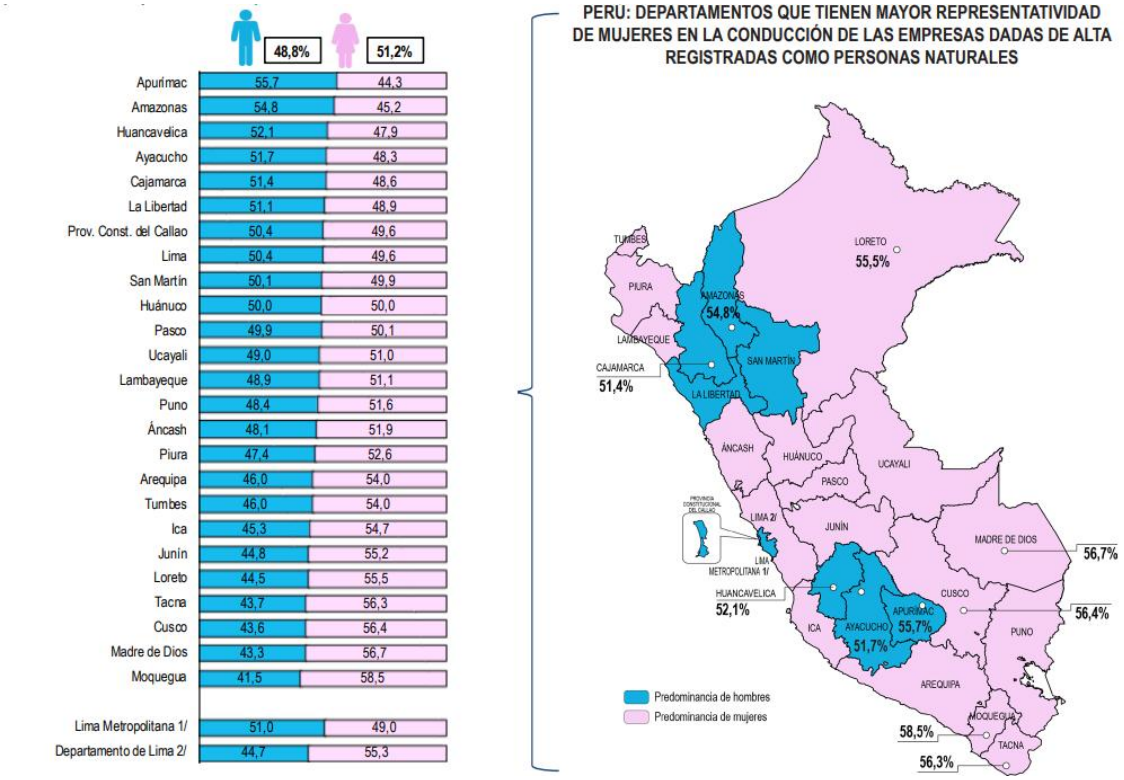
"En el Perú, para el III Trimestre del año 2024 se registraron 49 mil 783 empresas dadas de alta registradas como personas naturales, de las cuales el 51,2% fueron conducidas por mujeres y el 48,8% por hombres."

Estas empresas no tienen la posibilidad de implementar un lactario, ni están obligados por la ley para hacerlo, como se puede ver en la Imagen 1, el 51% de las empresas abiertas por personas naturales en 2024, están dirigidas por mujeres, y salvo por los departamentos de: Amazonas, Cajamarca, La Libertad, Huancavelica, Apurímac, San Martín, Ayacucho y la Provincia Constitucional del Callao, todos los demás departamentos, tiene emprendimientos predominantemente dirigidos por mujeres

Imagen 1. Altas de Empresas Registradas como Personas Naturales en 2024

[16] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H788198
[17] https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1058935
[18] https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/demografia_empresarial_3t24.pdf

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA



Fuente: INEI

Al no contar con lactario, las condiciones de las madres lactantes para ejercer su derecho son más restringidas. De manera que la presente propuesta legislativa puede ofrecer alternativas, a través del teletrabajo, para el ejercicio del derecho a la lactancia.

4.2. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

El texto propuesto plantea la modificación del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, en el que se indica que las madres lactantes tienen derecho al teletrabajo hasta que sus menores hijos cumplan 12 meses.

Cuadro 4. Comparación del texto vigente con la modificación propuesta

Modificación propuesta por el PL 9765/2024-CR al artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo	
Texto Vigente	**Texto Propuesto**
"Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros	"Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante yen período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de 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 en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.**"**	16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante yen período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de 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 en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador. **En el caso de las madres lactantes tiene derecho al teletrabajo hasta que sus hijos/as cumplan los 12 meses de nacidos."**

Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, señala, con respecto al Proyecto de Ley 9221/2024-CR, lo siguiente:

En ese marco, el proyecto de ley podría incorporar una modificación al artículo 6 de la Ley de Teletrabajo, a efectos de incluir como un "derecho del teletrabajador" lo siguiente: "Artículo 6. Derechos del teletrabajador (…) 6.7 "solicitar teletrabajo por 20 días, en forma inmediata a la conclusión de la licencia por paternidad".

4.3. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADA

4.3.1. OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, a través de los documentos detallados en el Cuadro 5, realizó la consulta a las entidades competentes para la elaboración consensuada del presente dictamen.

Cuadro 5. Solicitudes de opinión realizadas

Proyecto de Ley	Entidad	Documento	Fecha

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

4070/2022-CR	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 1146 -PL004070-2022-2023-P-CTSS-CR	27/01/2023
	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	OFICIO 1147 -PL004070-2022-2023-P-CTSS-CR	27/01/2023
	a Sociedad Nacional de Industria – SNI	OFICIO 1148 -PL004070-2022-2023-P-CTSS-CR	27/01/2023
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	OFICIO 1149 -PL004070-2022-2023-P-CTSS-CR	27/01/2023
4612/2022-CR	Ministerio de Salud - MINSA	OFICIO 1545-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	OFICIO 1546-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Colegio Médico del Perú – CMP	OFICIO 1547-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú - SINAMSSOP	OFICIO 1548-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	OFICIO 1549-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Confederación de Trabajadores del Perú – CTP	OFICIO 1550-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Sociedad Nacional de Industrias – SNI	OFICIO 1551-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas-CONFIEP	OFICIO 1552-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	OFICIO 1553-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
	Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 15544-PL004612-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/2023
9221/2024-CR	Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 612-2024-2025-CTSS/P-CR	30/10/2024
	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL	OFICIO 613-2024-2025-CTSS/P-CR	30/10/2024
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	OFICIO 614-2024-2025-CTSS/P-CR	30/10/2024
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 615-2024-2025-CTSS/P-CR	30/10/2024
	Cámara de Comercio de Lima – CCL	OFICIO 616-2024-2025-CTSS/P-CR	30/10/2024
	Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	OFICIO 617-2024-2025-CTSS/P-CR	30/10/2024

9374/2024-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 659-2024-2025-CTSS/P-CR	07/11/2024
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	OFICIO 660-2024-2025-CTSS/P-CR	07/11/2024
	Ministerio de Defensa – MINDEF	OFICIO 661-2024-2025-CTSS/P-CR	07/11/2024
	Poder Judicial – PJ	OFICIO 662-2024-2025-CTSS/P-CR	07/11/2024
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 663-2024-2025-CTSS/P-CR	07/11/2024
	Cámara de Comercio de Lima – CCL	OFICIO 664-2024-2025-CTSS/P-CR	07/11/2024
9710/2024-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 967-2024-2025-CTSS/P-CR	17/12/2024
	Ministerio de Economía y Finanzas – MEF	OFICIO 968-2024-2025-CTSS/P-CR	17/12/2024
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 969-2024-2025-CTSS/P-CR	17/12/2024
	Cámara de Comercio de Lima – CCL	OFICIO 970-2024-2025-CTSS/P-CR	17/12/2024
	Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	OFICIO 971-2024-2025-CTSS/P-CR	17/12/2024
9765/2024-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	OFICIO 995-2024-2025-CTSS/P-CR	18/12/2024
	Ministerio de Economía y Finanzas – MEF	OFICIO 996-2024-2025-CTSS/P-CR	18/12/2024
	Ministerio de Salud – MINSA	OFICIO 997-2024-2025-CTSS/P-CR	18/12/2024
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 998-2024-2025-CTSS/P-CR	18/12/2024
	Cámara de Comercio de Lima – CCL	OFICIO 999-2024-2025-CTSS/P-CR	18/12/2024
	Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	OFICIO 1000-2024-2025-CTSS/P-CR	18/12/2024

4.3.2. OPINIONES E INFORMACIÓN RECIBIDA

Al momento de elaboración del presente dictamen, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha recibido la respuesta de la Presidencia del Consejo de Ministros, del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Salud y Sociedad Nacional de Industrias como se detalla en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Opiniones recibidas sobre el PL 2604/2021-CR

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

Proyecto de Ley	Entidad	Documento	Fecha
4070/2022-CR	Sociedad Nacional de Industrias – SNI	CARTA 175-2023-SIN-PRES	30/03/2023
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	INFORME D000378-2023-MIMP-OGAJ	21/04/2023
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	OFICIO D000869-2023-MIMP-SG	04/05/2023
	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	HOJA DE EVALUACIÓN 234-2024-MTPE/4/8	05/06/2024
	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 1230-2024-MTPE/4	24/06/2024
4612/2022-CR	Presidencia del Consejo de Ministros – PCM	INFORME TÉCNICO 672-2023-SERVIR-GPGSC	30/05/2023
	Ministerio de Salud – MINSA	INFORME D000340-2024-OGAJ-MINSA	02/04/2024
	Presidencia del Consejo de Ministros – PCM	OFICIO 410-2023-SERVIR-PE	20/06/2023
	Ministerio de Salud – MINSA	OFICIO D001111-2024-DM-MINSA	10/04/2024
	Presidencia del Consejo de Ministros – PCM	INFORME 211-2023-SERVIR-GPGSC	30/05/2023
9221/2024-CR	Defensoría del Pueblo	OFICIO 0556-2024-DP/PAD	13/11/2024
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	INFORME TÉCNICO D00061-2024-MIMP-DGFC	13/11/2024
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	INFORME TÉCNICO D00640-2024-MIMP-OGAJ	18/11/2024
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	OFICIO D1935-2024-MIMP-SG	25/11/2024
9374/2024-CR	Cámara de Comercio de Lima – CCL	P/180.01.2025/DNPACG	08/01/2025
	Cámara de Comercio de Lima – CCL	INFORME DNPACG.090.2024/CCL	18/12/2024

4.3.3. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN RECIBIDA

Respecto al Proyecto de Ley 4070/2022-CR, se recibieron opiniones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Sociedad Nacional de Industrias. En resumen, éstas indican lo siguiente:

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP[19]: Considera que el proyecto de ley es viable con observaciones y sugiere que debe consultársele a SERVIR acerca del mismo.

  Del Informe D000016-2023-MIMP-DPDAEM-IZB, se desprenden las siguientes citas:
  "2.9. (…) la palabra "menores" guarda relación directa a la edad cronológica de el/la hijo/a, y a fin de no crear confusión o ambigüedad, se recomienda incluir el término "menores de edad".
  (,..)
  2.13. (…) se sugiere que el proyecto de ley regule la difusión de los derechos laborales relacionados a la reducción de la jornada laboral y hasta qué tiempo podría solicitarse dicha reducción. Sin embargo, cabe precisar que la propuesta de reducción de jornada laboral, así como el trámite de las solicitudes y la suplencia respectiva deben ser consultadas y revisadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por SERVIR para que se pronuncien, de acuerdo a sus competencias, también resultaría necesario que en la propuesta de ley se establezcan criterios en caso que las personas cuenten con un tiempo de trabajo menor a un (01) año ya sean por caso fortuito, emergencia o fuerza mayor, en concordancia con la normatividad vigente
  (…)
  2.15. Por último, respecto a las Disposiciones Complementarias Finales se señala que el Poder Ejecutivo emite las disposiciones reglamentarias en un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia. Bajo este enfoque, al ser un proceso de amplio debate y en el que se requiere consenso entre diversas instituciones, no solo las mencionadas en este proyecto normativo, resultaría necesario disponer de un mayor plazo para su reglamentación."

  Del Informe Técnico D000003-2023-MIMP-DGFC-ECM, se desprende la siguiente cita:
  "2.16 (…) tenemos una Ley y norma reglamentaria que otorga similares beneficios que la iniciativa legislativa, es decir está dirigido para aquellos trabajadores (hombre y mujer) que tengan familiares directos en estado crítico (enfermedad grave) y abarca no sólo a los hijos/hijas menores de edad, sino a todos los hijos independiente de su edad cronológica, inclusive se toma en consideración a la pareja en unión de hecho, por lo que se sugiere que se realice una revisión de la Ley 30012 y su reglamento a fin que pueda existir uniformidad en favor de los actualmente beneficiarios de la citada Ley con el proyecto de ley bajo análisis, para que su aplicación, en caso de aprobarse, brinde una coherencia en el ordenamiento jurídico."

[19] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/OTc1MDY=/pdf

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE[20]: Indica que el proyecto de ley es viable con observaciones, y esta viabilidad parcial se remite solo a los artículos 3, 4 y 5, basándose en los argumentos siguientes:

  La Dirección de Normativa de Trabajo, señala que el proyecto propone una reducción de la jornada y la remuneración, sobre lo que se debe considerar una evaluación social, económica y política sobre su viabilidad y el impacto para sus beneficiarios.

  La Oficina General de Asesoría Jurídica – OGAJ, presenta argumentos de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – que señalan que la madre o el padre que trabajan tienen derecho a una licencia parental posterior a la expiración de la licencia de maternidad. Y que, respecto a la licencia parental no remunerada, devalúa el trabajo de cuidados no remunerados y promueve una distribución desigual del trabajo de cuidar a los hijos en el hogar, en ese sentido, una licencia sin goce, sería tomada solo por quienes pueden permitírselo. Por otro lado, se resalta la siguiente cita:

  "4.23. En ese sentido, la aplicación preferente del teletrabajo para los trabajadores con responsabilidades familiares les resulta más beneficiosa que la medida propuesta en el proyecto de ley, debido a que, además de conservar su remuneración, le permite no interrumpir su vida profesional y laboral, por lo que la licencia parental debería ser aplicada solo cuando el teletrabajo no sea compatible con la naturaleza de las labores que desempeña el trabajador o trabajadora.
  (…)
  4.26. De igual forma, el proyecto de ley debería desarrollar en la exposición de motivos cómo es que esta licencia tendría que complementarse con la licencia por lactancia materna mas no eliminarla, considerando que su oportunidad de goce es similar a la de la licencia parental (otorgada al término del período postnatal) y que conlleva un mayor beneficio pues es remunerada.
  (…)
  4.32. De conformidad con lo señalado en los párrafos 4.21 al 4.23 del presente informe, se puede aplicar el teletrabajo para los casos de los trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares sobre niños, adultos mayores o personas con discapacidad o en estado de necesidad, medida que resulta más beneficiosa a sus intereses, siempre que la naturaleza de sus labores sea compatible con dicha modalidad de trabajo.
  4.33. Otro aspecto a considerar con relación a las licencias para cuidados de familiares en estado de necesidad, es que nuestra legislación ya regula las siguientes licencias:

[20] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjAyODg2/pdf

(i) la licencia para trabajadores con familiares enfermos o accidentados gravemente de 7 calendarios con goce de haber, que puede ser ampliado hasta 30 días a cuenta del derecho vacacional.
(ii) la licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad de 56 horas consecutivas o alternas al año con goce de haber, en caso de requerir horas adicionales estas serán compensadas con horas extraordinarias de labores.
(iii) el permiso para familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias de una jornada laboral consecutiva o alterna al año remunerada. Además, para estos casos también se encuentran reguladas facilidades laborales extraordinarias."

En cuanto a reducir la jornada de trabajo, se señala lo siguiente:

"(…)
4.42. La propuesta constituye una medida positiva que permite equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares, sin embargo, como ya ha sido desarrollado en el presente informe, la aplicación preferente del teletrabajo resulta una medida que provee la flexibilidad que necesitan para manejar las responsabilidades familiares y además les permite mantener sus beneficios laborales y su desarrollo profesional, motivo por el cual, la reducción de horas debería ser aplicada cuando el teletrabajo no sea suficiente para poder cumplir dichas responsabilidades o en los casos en que la naturaleza del cargo no les permita adoptar dicha modalidad de trabajo, lo cual debería ser precisado en el proyecto de ley.
4.43. De otra parte, con respecto a que la reducción de horas no supone la pérdida de beneficios sociales aun cuando el promedio de horas trabajadas sea menor a 4 horas diarias, ello implica que el trabajador que solicite el beneficio no pasará a ser considerado como un trabajador a tiempo parcial (aspecto que debe precisarse en el proyecto de ley), entendiendo que es una situación extraordinaria y temporal destinado al cuidado de hijos/as (hasta los 2 años) o familiares en estado de necesidad, por lo que se encuentra viable dicho extremo de la propuesta.
(…)"

En ese sentido, la opinión del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo resulta viable con observaciones, planteando como alternativa a la licencia sin goce y al recorte de la jornada, al teletrabajo en la medida que éste no afectaría la obtención de ingresos por parte de los trabajadores. Un punto importante que se menciona en este aspecto es que, no todos los puestos van a poder atenderse a través del teletrabajo, por lo que, en los casos puntuales en que la naturaleza de las labores no permita la realización de teletrabajo, podría evaluarse el recurrir a medidas como las planteadas.

- Sociedad Nacional de Industrias – SNI[21]: señala no estar de acuerdo con la iniciativa, sosteniendo que ya existe una amplia legislación, referentes al permiso de lactancia materna, descanso pre y postnatal, licencia de paternidad, licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentra con enfermedades en estado grave o terminal, entre otras. Se indica además que en Chile, Argentina y Colombia se ofrece un máximo de un plazo de 20 días posteriores al cierre del periodo de lactancia.

Respecto al Proyecto de Ley 4612/2022-CR, se han recibido opiniones de la Presidencia de Consejo de Ministros, que reflejan la opinión de SERVIR (tal como es solicitado por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y otras entidades) y del Ministerio de Salud.

- Presidencia del Consejo de Ministros – PCM[22], el informe concluye que la priorización del trabajo remoto para las madres lactantes no sería necesaria puesto que ya se contempla dentro de la Ley 31572, mientras que sí sería necesario considerar los diez días de duelo para madres y padres que hayan tenido pérdidas fetales. Como se evidencia en las siguientes citas:

  "4.1. Con relación a la propuesta que dispone priorizar el trabajo remoto a las madres lactantes, posteriormente al descanso postnatal, cabe indicar que de acuerdo al marco legal vigente, actualmente, la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo, fomenta el trabajo no presencial (teletrabajo) en el grupo de mujeres gestantes, así como en periodo de lactancia. Por lo que no se considera necesario dicho extremo de la propuesta normativa.

  4.2. Por otro lado, respecto al otorgamiento a la trabajadora de una licencia de diez (10) días hábiles consecutivos por muerte prenatal, se observó que no existe en la legislación vigente regulación respecto a dicho supuesto. Por lo que, resultaría importante que se cuente con una medida que otorgue determinados días al personal que atraviesa dicha situación; y en el marco de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, esta medida podría incluir tanto a la mujer como a la pareja, dada la situación de duelo que atraviesan y la necesidad de establecer una red de soporte."

- Ministerio de Salud – MINSA[23]: al igual que las opiniones vertidas por la Presidencia del Consejo de Ministros, a partir del informe de SERVIR, consideran que la medida del teletrabajo durante el periodo de lactancia ya está contemplado en la legislación vigente y que el extremo del duelo por pérdida fetal, debe ser implementado tomando en cuenta las recomendaciones contenidas en el informe de opinión. Al respecto se muestra la siguiente cita:

[21] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/ODk3OTI=/pdf
[22] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTExMjg4/pdf
[23] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTg5MDY2/pdf

"(…)
En mérito al marco normativo antes señalado, en el nuevo contexto el riesgo que originó el estado de emergencia por la COVID 19, no es el mismo que existía al inicio de la pandemia; prueba de ello es que a la fecha el personal de riesgo regresó al trabajo presencial, por lo que consideramos que el trabajo remoto ya no sería viable para las trabajadoras que tienen la condición de madres lactantes, en vista que a la fecha se encuentra vigente la ley del teletrabajo.
(…)
3.6.17 Esta Oficina General considera que al encontrarse vigente la Ley de Teletrabajo, esta debería considerarse como la modalidad de trabajo solicitada en el periodo de lactancia obligatoria, planteada en el presente Proyecto de Ley.
(…)
3.6.20 Donde, la protección de la salud mental de la madre es una prioridad en salud mental ya que se encuentra dentro de las poblaciones vulnerables, por lo que, el Ministerio de Salud como ente rector del Sistema Nacional de Salud, tiene la misión de proteger la dignidad de la persona, promoviendo la salud, previniendo las enfermedades y garantizando el cuidado integral de la salud de todos los habitantes del país.
(…)"

Respecto al Proyecto de Ley 9221/2024-CR, ha recibido opiniones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP y la Defensoría del Pueblo. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables considera que el Proyecto de Ley es viable con observaciones, inclusive propone un texto sustitutorio para mejorar la propuesta inicial. Por su parte, la defensoría del Pueblo realiza un análisis genérico junto con otras seis propuestas, en la que no comparte una posición favorable a la propuesta.

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP[24]: Considera que es viable con observaciones, entre ellas indica que en el extremo referente al teletrabajo, ya se encuentran contempladas en la legislación vigente, y que en cuanto a los 20 días de teletrabajo que se proponen una vez vencido el plazo de lactancia, deben incorporarse en las causales de solicitud contempladas en la legislación vigente. Finalmente, reafirma el sentido de no discriminación que se debe tener en cuenta al considera que tanto madres como padres deben tener sobre este derecho y la diferencia que puede generar en hogares monoparentales como biparentales la implementación de la presente medida. Como se muestra en la siguiente cita:

  "2.19 Sobre el particular, se observa que el proyecto de Ley no contiene ninguna Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, pese a que se avoca a aspectos propios de dicha ley, como son los derechos de los trabajadores y las obligaciones del empleador que ya están desarrollados en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley N° 31572. Con respecto al artículo

[24] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjM1NTMw/pdf

3 del proyecto de ley, además, los incisos "b" y "c" hacen referencia a mandatos sobre la no discriminación y los beneficios laborales que ya se encuentran respaldados en otras normas, como la misma Constitución Política del Perú, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, entre otras. En este sentido, estos artículos podrían obviarse, además que no resultarían necesarios para el logro de la finalidad del proyecto de ley, que es "Fomentar la participación activa en el cuidado del recién nacido y fortalecer los lazos familiares"; por lo que se recomienda su eliminación y concordar la fórmula legal del proyecto de ley con la Ley N° 31572.

2.20 Cabe mencionar que, el artículo 16 de la Ley Nº 31572, Ley del Teletrabajo, y los artículos 30 al 33 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2023-TR contemplan dicha modalidad en favor de la población vulnerable y otros y su respectivo procedimiento. En dicho marco, se fomenta el teletrabajo en favor del personal responsable del cuidado de niños, de acuerdo con lo señalado en el numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley N° 32102.

2.21 En ese marco, el proyecto de ley podría incorporar una modificación al artículo 6 de la Ley de Teletrabajo, a efectos de incluir como un "derecho del teletrabajador" lo siguiente: "Artículo 6. Derechos del teletrabajador (…) 6.7 "solicitar teletrabajo por 20 días, en forma inmediata a la conclusión de la licencia por paternidad".
(…)
2.24 En relación con lo mencionado, de acuerdo con el Informe Técnico Estado de la Niñez y Adolescencia N° 3 de setiembre 2024, al III trimestre 2024, el 78,8% de los hogares rurales son biparentales; mientras que, el 21,2% son monoparentales; y el 68,3% de los hogares en el área urbana son biparentales y el 31,7% monoparentales.

2.25 Teniendo en consideración lo antes expuesto, y conforme a lo señalado por la Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes y la Dirección de Fortalecimiento de las Familias de la Dirección General de la Familia y la Comunidad, el Proyecto de Ley 9221/2024-CR, que propone la "Ley que otorga 20 días de trabajo remoto adicionales a la licencia por paternidad a fin de fomentar la participación en el cuidado del recién nacido y fortalecer los lazos familiares", resulta viable con observaciones.
(…)"

- Defensoría del Pueblo[25]: Presenta un análisis genérico sobre ocho propuestas legislativas, donde las considera no viables, como se muestra en la siguiente cita:

[25] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjM0NDg0/pdf

"12. Por tales razones, nuestra opinión sobre los Proyectos de Ley 8499/2024-CR, 8649/2024-CR, 8888/2024-CR, 8993/2024-CR, 9107/2024-CR y 9221/2024-CR no es favorable."

Respecto al Proyecto de Ley 9374/2024-CR, la Cámara de Comercio de Lima – CCL, indica que el proyecto es viable con observaciones.

"2.5. En esa línea, corresponde señalar que estamos a favor de la reducción de 10 a 5 días calendario de licencia por paternidad que establece la Ley Nº 29409, toda vez que la regulación actual no contempla que el Perú presenta uno de los niveles más bajos de productividad laboral. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la productividad del Perú representa casi la décima parte de la productividad laboral de los países más productivos como Luxemburgo, Irlanda, Estados Unidos, Noriega y Guyana
(…)
2.10. Así por ejemplo. resulta importante señalar que, acorde con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2023, el Perú registró uno de los mayores índices de informalidad de la región, alcanzando la cifra de 73,6%; es decir, más de dos tercios de la población económicamente activa ocupada se encuentra en empleos asalariados informales. Asimismo, según el Reporte Trimestral del Mercado Laboral 2024 - Trimestre 1 durante el período de abril de 2023 a marzo de 2024, la informalidad laboral afectó al 71.2% de la población ocupada. Por lo que, se requiere medidas que permitan impulsar el crecimiento del mercado laboral formal.
2.11. Por tanto, si bien estamos a favor de la reducción de 10 a 5 días calendario de licencia por paternidad que establece la Ley Nº 2940, resulta imprescindible que la propuesta legislativa cuente con un sustento técnico sólido para justificar tal reducción, de manera que se ponga en evidencia la baja productividad nacional y el creciente índice de informalidad laboral.
(…)
2.17. Por otro lado, corresponde indicar que la propuesta normativa señala que se debe acreditar "el ejercicio de una paternidad responsable", para lo cual resulta importante que la propuesta legislativa o a nivel reglamentario se precise qué se entiende por "paternidad responsable"; ello, con la finalidad de evitar ambigüedades en la obtención de este derecho.
(…)"

Conclusiones:

- Respecto al PL 4070/2022-CR, las opiniones indican que el otorgar licencia sin goce o reducción de la jornada laboral, con el respectivo recorte de los salarios, generaría incentivo solo a quienes puedan permitírselo, y quienes tengan una real dependencia de los ingresos generados por su empleo, no encontrarían mayor beneficio en la implementación de la norma. Alternativamente, se propone que el teletrabajo puede ser una buena alternativa para el ejercicio del derecho a la lactancia y el respectivo

cuidado de los hijos menores de 02 años. En cuanto al cuidado de los parientes en estado de necesidad, ya están contemplados en las leyes vigentes del teletrabajo.

- Respecto al PL 4612/2022-CR, se indica que no existe actualmente una legislación que contemple la licencia en caso de muerte prenatal, y dado el marco de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, esta ley debe actuar en beneficio, tanto del padre, como de la madre. Además de un periodo de teletrabajo de 06 meses para madres lactantes.
- Respecto al PL 9221/2024-CR, se establece un periodo 20 días adicionales de teletrabajo, posteriores al término del periodo de lactancia, al respecto, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, propone un texto que debería incorporarse en el artículo 6 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, que será incorporado en el texto sustitutorio.
- El PL 9374/2024-CR, plantea un plazo menor al autorizado actualmente para el ejercicio del derecho de licencia por lactancia en favor de los padres. Pero se acoge, de la opinión de la Cámara de Comercio de Lima, que debe indicarse que se realicen las adecuaciones pertinentes en los reglamentos.
- Los PL 9710 y 9765/2024-CR, al no haber recibido opinión, se están acumulando con los proyectos presentados, puesto que reafirman el sentido de fortalecimiento del lazo familiar posterior al vencimiento del periodo de lactancia.
- La aplicación de esta medida resulta más pertinente en zonas rurales, donde existe una mayor incidencia de anemia. Y debe realizarse, teniendo en cuenta que la naturaleza del trabajo permita que las labores continúen de forma remota.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no genera gastos al erario nacional, y coadyuva al fortalecimiento de los lazos familiares en los primeros días de vida del recién nacido. Además de reconocer los días de duelo que deben afrontar los padres que han sufrido la pérdida de un hijo no nato.

De acuerdo con las estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática[26], los nacimientos inscritos en el Perú entre 2018 y 2022, presentan, en promedio una tasa decreciente de cerca del 3% (teniendo en cuenta que en los periodos pre y post pandemia, las variaciones se explican porque las inscripciones no podían darse por efecto del aislamiento social. En ese sentido, el Cuadro 7 muestra los nacimientos registrados por sexo del recién nacido.

Cuadro 7. Nacimientos Inscritos en Perú (2018-2022)

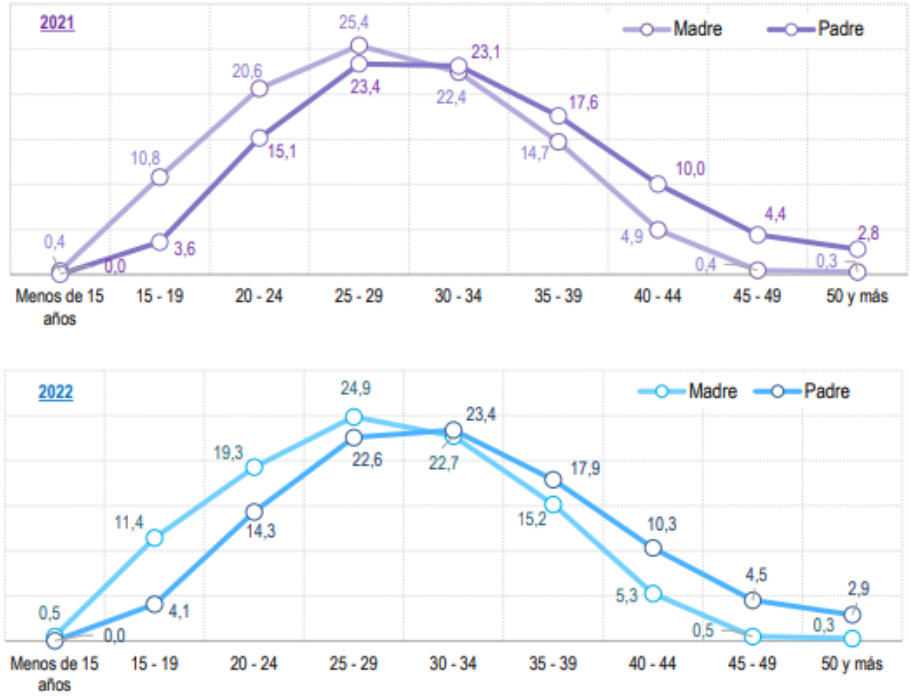
	2018	2019	2020	2021	2022
Nacimientos Inscritos	601,781	581,022	421,096	535,433	516,295
Hombre	306,497	296,824	214,170	272,504	262,785
Mujer	295,284	284,198	206,926	262,929	253,510

[26] https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1923/libro.pdf

Fuente: INEI

De acuerdo con el mismo estudio, se evidencia que las edades de los padres tienen entre 20 y 40 años en el 83.1% de los casos de las madres y el 79.2% de los casos de los padres en el 2021. En el 2022 la concentración en este grupo etario es similar. Como se aprecia en la Imagen 2.

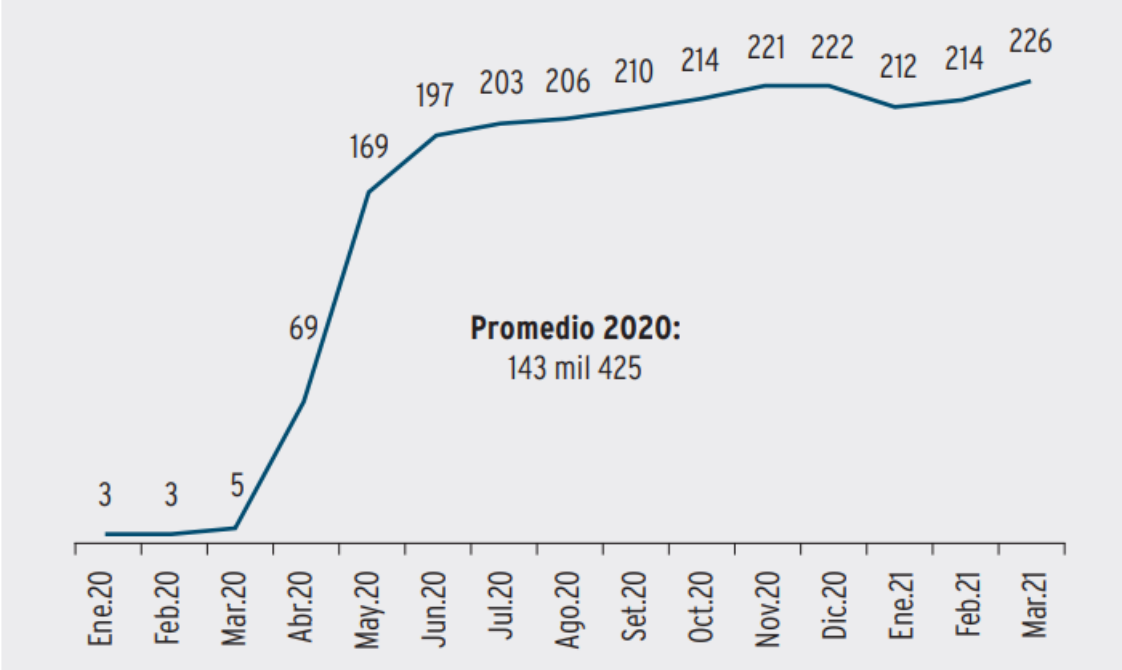
Imagen 2. Nacimientos inscritos en línea por edad de los padres 2021-2022



Fuente: INEI

De acuerdo con el Banco Central de Reserva del Perú, el teletrabajo ha venido creciendo de forma sostenida, como se muestra en la Imagen 3, pero se indica que según CEPAL, la tasa de ocupación por teletrabajo actual (de 6.7%) tiene un potencial de crecimiento de hasta 21.3%

Imagen 3. Trabajadores en el sector formal privado mediante teletrabajo o trabajo remoto



Fuente: BCRP

Algunos de los indicadores considerados por una publicación oficial del Estado en la nota de prensa del 23 de mayo de 2024[27], señala lo siguiente:

- La lactancia materna en la población menor de seis meses subió de 65.9% a 69.3% en 2023.
- Los departamentos de Huancavelica, Ancash, Cajamarca, Junín, Ucayali y Puno mostraron una mayor predisposición a la lactancia materna (entre 80.3% y 85.2%), en el otro extremo, Ica y Tumbes tienen una preferencia de entre 46.8% y 48.5% por la lactancia materna.
- El consumo de hierro como suplemento, se redujo de 33.4% en 2021 a 32% en 2022.
- Solo el 48.9% de los niños de entre 9 y 12 meses tienen una interacción adecuada con su madre.
- Solo el 43.6% de los niños de entre 9 y 36 meses alcanza una comunicación verbal afectiva a nivel expresivo y comprensivo.
- La población de entre 19 y 36 meses participa menos en las conversaciones de los adultos, en el año 2022 se registró un 49.1% y en 2023 un 42.7%

[27] https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/960249-lactancia-materna-en-la-poblacion-menor-de-seis-meses-de-edad-aumento-de-65-9-a-69-3-entre-los-anos-2022-y-2023

De acuerdo con la publicación oficial del Estado Peruano[28], la población ocupada del país superó los 17 millones en el primer trimestre de 2024, en ese sentido, se tienen en cuenta los siguientes indicadores:

- La población ocupada mayor de 45 años aumentó en 4.6%
- La población en empresas con más de 51 trabajadores, aumentó en 2.6%
- La población con un empleo adecuado aumentó en 1.3%

En conclusión, en el tiempo, las medidas adoptadas por la presente propuesta tendrán en cuenta factores como:

- La tasa de natalidad se viene reduciendo, como lo confirma la publicación de INEI que indica que la tasa de fecundidad se ha reducido de forma sostenida durante el siglo anterior[29].
- Las madres y padres tienen en más del 80% de los casos, entre 20 y 40 años, mientras que el empleo de grupos etarios mayores de 45 años ha crecido en 4.6%, lo que indica que parece haber un desplazamiento de la fuerza laboral a grupos etarios mayores, lo que reducirá el impacto de la presente medida en el mercado laboral, en el tiempo.
- La población con un empleo adecuado 1.3% y de acuerdo con las publicaciones del Banco Central de Reserva del Perú[30], el 6.7% de teletrabajadores en el Perú, tiene un potencial de crecimiento de hasta 21.3% según CEPAL.

Cuadro 8. Análisis de Costo y Beneficio por Actores

Actores	Costo	Beneficio
Estado Peruano	No asume gastos ni afecta al erario nacional	Mejora en los indicadores de salud y bienestar en la población. Sobre todo, en los más sensibles como: • Lactancia materna a menores de seis meses. Actualmente en 65.9%, se espera que con la actual medida se incremente en los niveles del potencial del teletrabajo (21.3%), podría llegar al 79.93% • La interacción de niños de entre 9 y 12 meses con sus madres, podría pasar del 48.9% al 59.32%.

[28] https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/954538-poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-17-millones-159-mil-100-personas-en-el-primer-trimestre-de-2024
[29] https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/notadeprensa123_1.pdf
[30] https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf

		• En el tiempo, se reducirá la incidencia de casos de anemia y otras enfermedades derivadas de un periodo de lactancia mal llevado.
Empleadores	Considerando que se aplica solo a funciones que sean compatibles con el teletrabajo, no asumen costos en su productividad.	Empleados mejor motivados y un clima laboral más favorable para el desarrollo de las familias.
Familias	No asumen costos, puesto que se está considerando que no se afecten los ingresos de las madres durante este periodo.	Un mejor desarrollo de la vida en familia.

4.4. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La norma propuesta con texto sustitutorio se vincula con los objetivos y políticas de Estado del Acuerdo Nacional[31], siguientes

Objetivo II: Equidad y Justicia Social
Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo
Objetivo III: Competitividad del país
Política 18: Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

5. CONCLUSIÓN

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento de Congreso de la República, recomienda la aprobación de los Proyectos de Ley 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

Artículo 1. Modificación del artículo 6 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo

Se incorporan los párrafos 6.8 y 6.9 al artículo 6 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con los siguientes textos:

[31] https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/

"Artículo 6. Derechos del teletrabajador
[…]
6.8 Solicitar teletrabajo por veinte días en forma inmediata a la conclusión de la licencia por paternidad o maternidad, en los términos establecidos en el reglamento de la presente ley.
6.9 Solicitar teletrabajo en caso que el hijo o hija de la madre lactante presente riesgo de anemia, conforme a los establecidos en el reglamento de la presente ley. El plazo para ejercer este derecho vence cuando el hijo o la hija lactante cumple doce meses de nacido."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Incorporación del Artículo 4 a 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

Se incorpora el artículo 4 a 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, en los términos siguientes:

"Artículo 4. Licencia por muerte prenatal
La trabajadora del sector público o privado tiene derecho a licencia de diez días hábiles por muerte prenatal ocurrida después de las veintidós semanas de gestación y antes de concluir el parto. Esta licencia es efectiva con la presentación del certificado de defunción fetal o, en su defecto, con la presentación del certificado de salud de la trabajadora y tiene las mismas características y beneficios que la licencia por maternidad.
La trabajadora beneficiaria tiene derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia por muerte prenatal."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de norma reglamentaria
El Poder Ejecutivo adecúa los reglamentos aprobados por el Decreto Supremo 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y por el Decreto Supremo 009-2004-TR, Decreto Supremo que dicta normas reglamentarias 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 dentro del plazo de noventa días calendario, contados a partir de la vigencia de la presente Ley.

Dese cuenta.
Sala de Comisión.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 4070, 4612/2022-CR; 9221, 9374, 9710 Y 9765/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA

Lima, marzo 2025

ELVA EDITH JULÓN IRIGOÍN
PRESIDENTA

JUAN BURGOS OLIVEROS
SECRETARIO