



**JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**  
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra  
Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de  
Junín y Ayacucho"



La congresista **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, integrante del grupo parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente:

### PROYECTO DE LEY

## **LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572 – LEY DEL TELETRABAJO, QUE ESTABLECE EL DERECHO AL TELETRABAJO A LAS MADRES LACTANTES, HASTA QUE SUS HIJOS CUMPLAN 12 MESES DE NACIDOS**

### Artículo 1.- Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es modificar el artículo 16° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

### Artículo 2.- Finalidad de la ley

La finalidad de la presente ley, es que teniendo en cuenta el interés superior del niño, el recién nacido en el primer año de vida reciba la leche materna, ya que cubre las necesidades nutricionales para su adecuado crecimiento y desarrollo físico y desde el punto de vista emocional, le asegura el establecimiento de un buen vínculo madre-hijo y una adecuada relación de apego seguro con su madre, ambos esenciales para un correcto desarrollo como persona independiente y segura teniendo además garantiza los derechos de la mujer trabajadora.

### Artículo 3.- Propuesta legal

Se modifica el artículo 16° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, el cual queda redactado de la siguiente forma:

#### ***"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 y en 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."*

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

**ÚNICA.- Vigencia**

La presente ley entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, diciembre del 2024

Paul Gutierrez I.

Elizabeth Medina H.

Katy Ugarte M.

Elizabeth Medina H.

Gerardo Oquendo

Alex A. Paredes Y.

Gerardo Oquendo

German Tacuri

Gerardo Oquendo



## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **13** de **diciembre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 9765/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

### **1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**



.....  
GIOVANNI FORNO FLOREZ  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El otorgarle el derecho al teletrabajo para madres lactantes durante un año después del parto, tendría varias finalidades beneficiosas para la salud, el bienestar y la productividad, tanto del recién nacido como para la madre. A continuación, se presentan algunas de las posibles finalidades de esta medida:

#### **Beneficios para la salud y el bienestar**

1. Fomentar la lactancia materna: La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de edad y continuarla junto con alimentos sólidos hasta los dos años o más. El teletrabajo permitiría a las madres mantener una lactancia materna óptima sin tener que preocuparse por la separación del bebé para ir a trabajar.
2. Reducción del estrés: La posibilidad de cuidar a su bebé en casa mientras trabajan puede reducir significativamente el estrés y la ansiedad que muchas madres experimentan al tener que dejar a su hijo en cuidado ajeno.
3. Mejora de la salud materna: El teletrabajo puede ayudar a las madres a recuperarse mejor después del parto, ya que podrían descansar y cuidarse adecuadamente mientras continúan contribuyendo económicamente a su hogar.
4. Prevención de problemas de salud en el bebé: La lactancia materna prolongada está asociada con una menor incidencia de enfermedades infecciosas, alergias y problemas de salud a largo plazo en los bebés.

#### **Beneficios laborales y económicos**



1. **Mayor productividad:** El teletrabajo puede aumentar la productividad de las madres lactantes, ya que podrían trabajar en un entorno más cómodo y con menos distracciones.
2. **Reducción de costos:** Las empresas podrían ahorrar en costos relacionados con la rotación del personal, la formación de nuevos empleados y la pérdida de talento valioso.
3. **Mayor retención de talento:** Ofrecer opciones de teletrabajo puede ayudar a las empresas a retener a sus empleadas, reduciendo la probabilidad de que abandonen su trabajo para cuidar a sus hijos.
4. **Igualdad de género:** Esta medida puede contribuir a reducir la brecha de género en el lugar de trabajo, ya que permite a las mujeres tener más oportunidades laborales y económicas.

#### **Beneficios sociales y familiares**

1. **Fortalecimiento del vínculo familiar:** El teletrabajo permite a las madres pasar más tiempo con sus hijos y familiares, fortaleciendo los lazos emocionales y la relación familiar.
2. **Mayor flexibilidad:** Las madres podrían organizar su horario de trabajo de manera más flexible, lo que les permitiría cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales de manera más efectiva.
3. **Reducción de la carga de cuidado:** El teletrabajo puede aliviar la carga de cuidado que recae en las madres, permitiéndoles compartir responsabilidades con su pareja u otros familiares.
4. **Modelo de igualdad:** Esta medida puede sentar un precedente para que los padres también puedan disfrutar de beneficios similares, promoviendo una mayor igualdad en la distribución de responsabilidades familiares.

En conclusión, el derecho al teletrabajo para madres lactantes durante un año después del parto tiene el potencial de mejorar la salud y el bienestar de madres



y bebés, aumentar la productividad y la retención de talento en el lugar de trabajo, y promover la igualdad de género y la justicia social.

### 1.1. ANTECEDENTES

El artículo 16° "Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros", de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo; otorga a la población vulnerable, entre ellas las madres lactantes, otorga una herramienta valiosa para mejorar la empleabilidad y la calidad de vida de la población vulnerable, siempre y cuando se aborden los desafíos y se implementen políticas y estrategias que garanticen la igualdad de acceso y oportunidades.

Por otro lado, es necesario tener en cuenta que la lactancia materna es una de las mejores inversiones que una sociedad puede hacer en la salud y la supervivencia de los niños y las mujeres. A pesar de la abundancia de evidencia que destaca los beneficios de la lactancia materna y la necesidad de intervenciones, las tasas de lactancia materna no han mejorado significativamente en las últimas décadas. Además, en algunas zonas la práctica está disminuyendo. Los costos de no amamantar son enormes y tienen consecuencias para las personas, las familias y las comunidades. Las mujeres todavía enfrentan el desafío de equilibrar la lactancia materna con el trabajo. En la estructura tradicional basada en la familia extensa, las mujeres comparten las responsabilidades y los quehaceres domésticos. En los últimos años, los hombres han asumido un papel más activo en el apoyo a la pareja madre-bebé, lo que ha dado lugar a un aumento de la lactancia materna. El concepto de responsabilidad parental compartida en las tareas domésticas y de cuidados, incluida la lactancia materna, se está desarrollando y la sociedad debería apoyarlo.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Lactancia materna y trabajo: un equilibrio complicado – Naciones Unidas. Recuperado de:  
<https://www.un.org/es/cr/C3%83nica-onu/lactancia-materna-y-trabajo-un-equilibrio-complicado>  
JKUM/ddcy  
[www.congreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe)



Uno de los motivos más frecuentes que lleva a las mujeres a interrumpir la lactancia antes de lo recomendado por la Organización Mundial de la Salud es la necesidad de reincorporarse al trabajo, a menudo exacerbada por la falta de apoyo por parte de sus empresas. La licencia de maternidad es esencial para facilitar una lactancia materna temprana, exclusiva y sostenida. Se ha observado que las licencias de maternidad más prolongadas están vinculadas a una disminución de la mortalidad infantil en países de ingresos bajos y medianos. De hecho, por cada mes adicional de licencia de maternidad remunerada, la mortalidad infantil se reduce en un 13%<sup>2</sup>.

## **1.2. LA IMPORTANCIA DE LA EXCLUSIVIDAD DE LA LACTANCIA MATERNA EN EL PRIMER AÑO DE VIDA**

La superioridad de la leche materna sobre cualquier otro tipo de alimentación, como la leche de fórmula artificial, para la nutrición y el desarrollo del bebé durante los primeros meses de vida ha sido ampliamente respaldada por numerosos estudios científicos. Estos estudios alertan sobre un mayor riesgo de diversos problemas de salud en los niños que no son alimentados con leche materna, destacando un incremento en la probabilidad de muerte súbita del lactante y de fallecimientos durante el primer año de vida. Además, se observan mayores incidencias de infecciones gastrointestinales, respiratorias y urinarias, las cuales tienden a ser más severas y pueden requerir hospitalización. A largo plazo, los niños que no reciben lactancia materna son más propensos a desarrollar condiciones como dermatitis atópica, alergias, asma, enfermedad celíaca, enfermedades inflamatorias intestinales, obesidad, diabetes mellitus, esclerosis múltiple y ciertos tipos de cáncer. Entre las niñas no amamantadas, el riesgo de cáncer de mama en la edad adulta también se incrementa. Los lactantes que no son alimentados al pecho obtienen peores resultados en pruebas de inteligencia y tienen una mayor probabilidad de experimentar

---

<sup>2</sup> Idem.  
JKUM/dchy  
www.congreso.gob.pe



hiperactividad, ansiedad y depresión, así como un riesgo elevado de sufrir maltrato infantil.<sup>3</sup>

Por otro lado, las madres que no amamantan enfrentan un mayor riesgo de complicaciones, como hemorragias postparto, fracturas de columna y cadera en la menopausia, así como cáncer de ovario, cáncer de útero, artritis reumatoide, enfermedades cardiovasculares, hipertensión, ansiedad y depresión<sup>4</sup>.

La madre que amamanta ayuda en la protección del medio ambiente al disminuir el consumo de electricidad y agua, así como la generación de diversos contaminantes ambientales que se producen cuando lo fabrican, el transporte y la distribución de los sucedáneos de la leche materna y de los utensilios utilizados para su administración.<sup>5</sup>

### **1.3. FACTORES QUE DETERMINAN NO USAR EL LACTARIO**

El lactario institucional representa una valiosa estrategia para conciliar la vida laboral y familiar de las trabajadoras peruanas. Este servicio permite la extracción y conservación de leche materna, un alimento fundamental que ayuda a prevenir enfermedades como la anemia en los niños, al tiempo que favorece la continuidad de la lactancia, promoviendo así un apego seguro y apoyando diversos aspectos del desarrollo infantil temprano. Adicionalmente, esta medida permite a las mujeres que lo deseen seguir desempeñando actividades remuneradas. Sin embargo, a pesar de los beneficios que ofrece el lactario institucional, un monitoreo realizado por la Comisión Multisectorial de Lactarios, vinculada al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), revela una notable disminución en el número de usuarias que acceden a este servicio. En el sector público, la cifra ha caído de 38. 7% en 2012 a 21. 6% en 2015. Ante

<sup>3</sup> Recuperado de: <https://www.aeped.es/comite-nutricion-y-lactancia-materna/lactancia-materna/documentos/recomendaciones-sobre-lactancia-materna>

<sup>4</sup> Idem

<sup>5</sup> Idem

JKUM/dchy  
[www.congreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe)



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

esta situación, es fundamental investigar las razones detrás de la baja utilización de esta política pública.<sup>6</sup>

Es crucial analizar aspectos como los niveles de implementación y funcionamiento del servicio, las posturas de las trabajadoras respecto a la maternidad, y su conocimiento sobre la lactancia. Estos elementos podrían estar influyendo negativamente en la utilización del lactario. Los resultados indican que la problemática radica principalmente en el funcionamiento del servicio, en particular en el diseño de las medidas de conciliación laboral y familiar aprobadas por la legislación peruana. Asimismo, se evidencian estereotipos en la asignación de roles de género que afectan las responsabilidades de cuidado, tanto para hombres como para mujeres, lo que impacta en la efectividad de estas políticas<sup>7</sup>.

#### **1.4. LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DEL TELETRABAJO**

El profesor de economía de la Universidad de Stanford, Nicholas Bloom, publicó un análisis empírico de los beneficios del teletrabajo en productividad en 2015. Un estudio basado en los resultados de un experimento de nueve meses en una de las empresas de servicios de viajes más grandes del mundo concluyó que el teletrabajo mejora el desempeño de los empleados en un 13%. Esta mejora se debe a menos distracciones e interrupciones durante cada turno. Un matiz relacionado que surgió del estudio es que adaptarse a las preferencias de los empleados es un factor importante. Cuando el teletrabajo es voluntario y no obligatorio, el rendimiento de los empleados aumenta del 13% al 22%. Si bien el trabajo remoto puede ser excelente para mejorar la concentración, también

<sup>6</sup> FACTORES QUE DETERMINAN EL NO USO DEL SERVICIO DE LACTARIO EN LA SEDE CENTRAL DE LOS MINISTERIOS UBICADOS EN LIMA METROPOLITANA DURANTE EL AÑO 2016. Recuperado de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16379/CARAZAS\\_HUAMAN%3%8D\\_DIANA\\_NATALY.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16379/CARAZAS_HUAMAN%3%8D_DIANA_NATALY.pdf?sequence=1)

<sup>7</sup> Idem.



puede conducir al aislamiento social y profesional, lo que puede afectar negativamente la productividad de los empleados<sup>6</sup>.

Además de un mejor desempeño, otros dos factores contribuyen a mayores mejoras en la productividad empresarial. En primer lugar, el teletrabajo conlleva una menor rotación de empleados, lo que reduce significativamente el coste de contratación y formación de nuevos empleados. En segundo lugar, el costo de mantener los edificios de oficinas en decadencia compensa con creces las inversiones digitales en los hogares de los trabajadores remotos. Juntos, estos tres enfoques (ahorro de rendimiento, rotación y mantenimiento) suponen un aumento del 20-30% en la productividad de la empresa, según el análisis de Bloom<sup>9</sup>.

Por lo que, el derecho al teletrabajo para madres lactantes durante un año después del parto, tendría varias finalidades beneficiosas para la salud y bienestar del recién nacido y la productividad de la empresa, tal como se detalló líneas arriba, motivo por el cual es que se presente esa iniciativa legislativa.

## **II. EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa modifica el artículo 16° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

## **III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

Este proyecto de ley no genera gasto al erario nacional, pues, solo está modificando el artículo 16° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, y se está facilitando a las madres lactantes puedan realizar el teletrabajo a fin de garantizar los derechos de la mujer trabajadora.

<sup>6</sup> Recuperado de: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/teletrabajo-y-productividad-binomio-complejo>

<sup>9</sup> Idem

JKUM/dchy  
www.congreso.gob.pe



#### **IV. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL**

El presente proyecto de ley se ha elaborado en concordancia a los objetivos de la II "1. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL " contenida en el Acuerdo Nacional, cuya política de Estado 11) se refiere a la 11. *PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN*; lo que se señala en su literal (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo.<sup>10</sup>

#### **V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y AGENDA LEGISLATIVA**

La presente iniciativa legislativa tiene relación con la Política de Estado 11 " *PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN* " y con el punto 31 de Agenda Legislativa " *ACCIONES DEL ESTADO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA INEQUIDAD SOCIAL* ".<sup>11</sup>

<sup>10</sup> RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO POR LA QUE SE APRUEBA LA AGENDA LEGISLATIVA PARA EL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2024-2025 Recuperado de:

<file:///C:/Users/dchachi/Downloads/787192873-Agenda-Legislativa-2024-25.pdf>

<sup>11</sup> Idem.

JKUM/dchy  
[www.congreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe)