

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".



COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA
Período Anual de Sesiones 2024-2025

DICTAMEN 31

Señor presidente:

Ha sido remitido para estudio y dictamen de la Comisión de la Mujer y Familia, de conformidad con los artículos 34 y 77 del Reglamento del Congreso de la República, el **Proyecto de Ley 9710/2024-CR¹**, presentado por el grupo parlamentario **Renovación Popular**, a iniciativa² de la congresista **María Jessica Córdova Lobatón**, mediante el cual se propone la *Ley que otorga a la madre en período de lactancia el derecho al teletrabajo*.

Luego del análisis y debate correspondiente la Comisión de la Mujer y familia en su Décima Cuarta Sesión Ordinaria, del 14 de abril de 2025, realizada en la modalidad mixta, en la sala "Francisco Bolognesi", Palacio Legislativo [**presencial**] y en la sala de reuniones de la plataforma³ de videoconferencia del Congreso de la República [**virtual**], acordó por **MAYORÍA** aprobar⁴ el dictamen recaído en el **Proyecto de Ley 9710/2024-CR**, con texto sustitutorio, mediante el cual se propone la *Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva*, con el **voto A FAVOR (08) de los congresistas: Córdova Lobatón, María Jessica (RP); Limachi Quispe, Nieves Esmeralda (JPP); Portero López, Hilda Marleny (AP); Taipe Coronado, María Elizabeth (PL); Vázquez Vela, Lucinda (BMCN); Pablo Medina, Flor Aidee (NA); Infantes Castañeda, Mery Eliana (FP); y Alcarraz Agüero, Yorel Kira. Con el voto EN ABSTENCIÓN (05) de los señores congresistas: Jáuregui de Aguayo, Milagros (RP); Muñante Barrios, Alejandro (RP); Barbarán Reyes, Rosangella Andrea (FP); López Morales, Jeny Luz (FP); y Santisteban Suclupe, Magally (FP).**

Presentó licencia (01) para la presente sesión, el señor congresista: **Cerrón Rojas, Waldemar José (PL).**

¹ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjQwNjA3/pdf>

² Y en su condición de coautores los señores congresistas: Ciccía Vásquez, Miguel Ángel; Yarrow Lumbreras, Norma Martina; Muñante Barrios, Alejandro; Jáuregui Martínez de Aguayo, María de los Milagros Jackeline; Bazán Calderón, Diego Alonso Fernando; Trigozo Reátegui, Cheryl; Zeballos Aponte, Jorge Arturo; y, Medina Minaya, Esdras Ricardo.

³ Según lo establecido en los artículos 27-A y 51-A del Reglamento del Congreso de la República. Se utilizó la herramienta de Microsoft Teams.

⁴ Se solicitó autorización para la ejecución de los acuerdos, aprobándose por UNANIMIDAD, considerando la dispensa del trámite de aprobación del acta y de su lectura.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

I. SITUACIÓN PROCESAL

a. Antecedentes procedimentales

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR ingresó al Área de Trámite Documentario el 5 de diciembre de 2024 y fue decretado el 10 del mismo mes a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

Posteriormente, con Oficio N° 220-2024-2025-ADP-CD/CR el Oficial Mayor informó que el Consejo Directivo, en su sesión realizada el 10 de marzo de 2025, acordó derivar la presente iniciativa a la Comisión de Mujer y Familia (solicitado con Oficio N° 1164-2024-2025-CMF/CR⁵), fecha en la cual se deriva a este grupo especializado como segunda comisión dictaminadora.

b. Cumplimiento de los requisitos reglamentarios

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR que es materia de evaluación y pronunciamiento, ha sido remitido a esta Comisión de conformidad con el artículo 77 y cumplen con los requisitos formales señalados en el artículo 75 del Reglamento del Congreso.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR tiene como finalidad otorgar a la madre trabajadora en periodo de lactancia el derecho a realizar teletrabajo por un plazo de 131 días calendario, contados a partir del día siguiente de la culminación del descanso posnatal, conforme a lo establecido en la Ley 26644. La propuesta se enmarca en el objetivo de garantizar la calidad de la lactancia materna exclusiva, fortalecer el vínculo afectivo entre la madre y el lactante, y contribuir a la prevención de la anemia, así como a la reducción de la morbilidad y la mortalidad infantil en el país.

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR plantea incorporar una disposición que reconozca a la madre trabajadora en periodo de lactancia el derecho a realizar teletrabajo como una medida que coadyuve a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Para ello, establece como mecanismo normativo la habilitación del teletrabajo por 131 días, posterior al descanso posnatal, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 31572, Ley del Teletrabajo. Este beneficio se sustentaría en la importancia de prolongar el acompañamiento directo de la madre durante los primeros seis meses de vida del lactante, periodo en el cual la lactancia materna exclusiva resulta fundamental para su desarrollo integral.

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR también incluye una disposición complementaria final única que precisa que la aplicación de este beneficio se dará luego del descanso pre y posnatal de la trabajadora gestante regulado en la Ley 26644. Esto busca

⁵ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjY2NDc4/pdf>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

articular el nuevo derecho propuesto con el marco legal vigente sobre licencias por maternidad. Además, la exposición de motivos presenta evidencia técnica y científica que respalda los beneficios de la lactancia materna exclusiva, tanto en términos nutricionales como emocionales y de salud pública, lo cual constituye el sustento principal del proyecto.

El contenido del Proyecto de Ley 9710/2024-CR se orienta a reconocer el valor estratégico de la lactancia materna como política de salud y protección social, proponiendo una modificación normativa que permita a las madres trabajadoras desempeñar temporalmente sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo durante el periodo de lactancia exclusiva, siempre que las características del puesto lo permitan. La medida busca mejorar las condiciones de cuidado infantil, fortalecer el vínculo madre-hijo, y disminuir los índices de anemia infantil y otras afecciones derivadas de la malnutrición temprana.

III. MARCO NORMATIVO

El análisis de los proyectos de ley se sustenta en el siguiente marco normativo:

- **Constitución Política del Perú.**
- **Reglamento del Congreso de la República.**
- **Ley 26644**, Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
- **Ley 27240**, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- **Ley 28983**, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- **Ley 29158**, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- **Ley 29896**, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- **Ley 31572**, Ley del Teletrabajo.
- **Decreto Supremo 009-2006- SA**, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Alimentación Infantil.
- **Decreto Supremo 005-2011-TR**, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 26644, Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
- **Decreto Supremo 040-2014-PCM**, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- **Decreto Supremo 008-2019-MIMP**, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- **Decreto Supremo 023-2021-MIMP**, 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.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

- **Decreto Supremo 002-2023-TR**, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo.

IV. OPINIONES SOBRE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

4.1. Opiniones solicitadas

En cuanto al **Proyecto de Ley 9710/2024-CR** se solicitó las siguientes opiniones:

FECHA	INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	RESPUESTAS
13.MAR.2025	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio 1573-2024-2025-CMF/CR	SÍ
13.MAR.2025	Autoridad Nacional del Servicio Civil	Oficio 1574-2024-2025-CMF/CR	NO
13.MAR.2025	Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 1576-2024-2025-CMF/CR	NO
13.MAR.2025	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio 1575-2024-2025-CMF/CR	NO
17.FEB.2025	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio N° 000328-2025-MTPE/4 ⁶	SÍ
15.ENE.2025	Cámara de Comercio de Lima	Carta P/194.01.2025/DNPACG ⁷	SÍ

4.2. Mesas de Trabajo

Como parte de la evaluación de la iniciativa legislativa se desarrolló la **Mesa de Trabajo** denominada *Proyecto de Ley 9710/2024-CR - Proyecto de Ley que otorga a la madre en período de lactancia el derecho al teletrabajo*, organizada por la **Comisión de Mujer y Familia**, realizada el 23 de marzo de 2025. En esta reunión se recibieron aportes y recomendaciones de los siguientes funcionarios e invitados:

- De la señora **Alejandra Alejos Gallegos**, representante de la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- De la señora **Ana Cuzcano Uchuya**, representante de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- De la señora **Jessica Oliveira Bardales**, directora general de Igualdad, Género y No Discriminación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- De la señora **Judith Vera Aguilar**, abogada de la Dirección de Promoción del Empleo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

⁶ Oficio remitido a la presidencia de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Para el presente dictamen se considera dicha opinión.

⁷ Carta remitida a la presidencia de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Para el presente dictamen se considera dicha opinión.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

- De la señora **Gianina Rupire Añasco**, trabajadora social de la Dirección de Fortalecimiento de Familias del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- De la señora **Ivana Javier Cuba**, especialista de Proyectos Normativos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- De la señora **Diana Paola Falconi Cutipa**, especialista de Políticas Públicas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- Del doctor **Santiago Cabrera Ramos**, representante de la Sociedad Peruana de Obstetricia y Ginecología.
- De la doctora **Maritza Zela Guevara**, Decana Nacional del Colegio de Nutricionistas del Perú.

4.3. Opiniones recibidas

Se recibieron y consideraron las siguientes opiniones de las entidades e instituciones especializadas:

DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante Oficio N° D000727-2025-MIMP-SG⁸, de fecha 7 de abril de 2025, suscrito por su secretaria general, la señora **Jessyca Díaz Valverde**, adjunta el Informe N° D000279-2025-MIMP-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica y el Informe N° D000003-2025-MIMP-DVMM-AENM, elaborado por el Despacho Viceministerial de la Mujer del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante el cual emite opinión **FAVORABLE** con las siguientes consideraciones y conclusiones:

"2.18 En ese marco, el proyecto normativo bajo análisis, propone reconocer el derecho de la madre trabajadora en período de lactancia a realizar teletrabajo por 131 días, luego de culminado el descanso postnatal. Esta medida contribuiría a garantizar la lactancia-filial, además de facilitar la conciliación entre la vida laboral y el cuidado del menor.

2.19 Además, el proyecto de ley establece que el teletrabajo se desarrollará conforme a las disposiciones de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo. Así, es necesario considerar que en su artículo 16 se señala que se fomenta el teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables, entre ellas, el personal en período de lactancia, para lo cual se deberá evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña la trabajadora y su compatibilidad con la modalidad de teletrabajo.

⁸ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mjc1ODE3/pdf>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

2.20. Esto implica que, si bien la propuesta normativa reconoce el derecho de la mujer trabajadora en período de lactancia pueda acceder al teletrabajo, esta podrá hacer uso de dicho derecho en tanto las funciones y el perfil de su puesto sean compatibles con dicha modalidad de trabajo.

2.21 Cabe también destacar que el artículo 22 de la Ley N° 31572 reconoce el derecho de las trabajadoras a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo; lo cual, les garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluyendo, entre otras, las licencias por maternidad y las horas de lactancia. En ese sentido, se deberá considerar que aún en modalidad de teletrabajo, la madre trabajadora goza del permiso de lactancia prevista en la Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

2.22 En línea con lo señalado, se recomienda que el artículo 3 y la única Disposición Complementaria Final de la propuesta normativa no se presenten como normas autónomas, sino como una modificación del artículo 16 la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo, asegurando su integración con el marco normativo vigente. A continuación, se propone una forma de redacción:

Artículo 3.- Incorporación del numeral 16.3. del artículo 16 de la Ley N°31572, Ley del teletrabajo

Se incorpora el numeral 16.3 del artículo 16 de la Ley N°31572, Ley del teletrabajo, mediante la cual se dispone la modalidad del teletrabajo obligatoria para la trabajadora en período de lactancia exclusiva, en los siguientes términos:

"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.

16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

16.3 En los puestos cuya naturaleza de las funciones y el perfil son considerados teletrabajables, la madre trabajadora en período de lactancia exclusiva tiene derecho a realizar teletrabajo por un período de ciento treinta y un (131) días para garantizar la calidad de la lactancia materna exclusiva del lactante. Este plazo inicia inmediatamente después de la culminación del descanso postnatal, conforme a lo establecido en la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

trabajadora gestante. El mencionado derecho es irrenunciable; por tanto, no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio".

2.23 En ese sentido, en el marco de las competencias de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres, se brinda opinión favorable a la propuesta normativa; toda vez que es acorde a las obligaciones que tiene el estado peruano en materia de protección de los derechos de las mujeres, especialmente de las madres trabajadoras a quienes les corresponde una protección reforzada, en el marco del derecho a la igualdad de género y no discriminación. Sin perjuicio de ello, se recomienda que las disposiciones previstas en el proyecto de ley se realicen a través de la modificación del artículo 16 de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo."

[...]

III. Conclusión:

Por el presente Informe se consolida la opinión técnica del Viceministerio de la Mujer y del Viceministerio de Poblaciones Vulnerables quienes concluyen que el Proyecto de Ley 9710/2024-CR, "Ley que otorga a la madre en periodo de lactancia el derecho al teletrabajo" es favorable con recomendaciones conforme a lo señalado en el numeral 2.10 del presente documento".

[Lo resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Oficio N° D000328-2025-MTPE/4⁹, de fecha 17 de febrero de 2025, suscrito por su secretaria general, la señora Teresa Velásquez Bracamonte, adjunta el Informe N° 000039-2025-MTPE/4/8-JHL, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el cual emite opinión como NO VIABLE sobre las trabajadoras del sector privado, con las siguientes conclusiones:

"V. CONCLUSIONES:

[...]

5.2. El proyecto de ley tiene por finalidad que el empleador aplique, de forma obligatoria, el teletrabajo a sus trabajadoras en periodo de lactancia, durante un periodo de ciento treinta y un días, para así garantizar la calidad de la lactancia materna.

5.3. De acuerdo con la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, el teletrabajo es aplicable tanto a los servidores civiles de las entidades de la administración pública como a los trabajadores de instituciones y empresas privadas.

⁹ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjU4ODIw/pdf>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

5.4. En ese sentido, se debe precisar que corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus competencias, analizar los alcances del proyecto de ley en lo que respecta a las trabajadoras del sector privado.

5.5. Corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su calidad de rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, emitir opinión sobre la propuesta considerando su alcance sobre las trabajadoras del sector público.

5.6. En concordancia con lo señalado por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, la Oficina General de Asesoría Jurídica considera que el Proyecto de Ley N° 9710/2024-CR es no viable, por lo siguiente:

- La propuesta de aplicación obligatoria del teletrabajo a favor de las madres en periodo de lactancia no considera que existen supuestos en que la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto de la trabajadora no sean compatibles con dicha modalidad de prestación de servicios, y que, en esos casos, podría afectarse al empleador, toda vez que no se encontraría garantizada la continuidad de la prestación de los servicios.
- El legislador debe tener en cuenta que el teletrabajo no es la única medida para resolver la problemática que sustenta su propuesta, pues existen otras medidas contempladas en normas laborales, tales como, el permiso de hora de lactancia y la implementación de lactarios en los centros de trabajo, que también se encuentran orientadas a asegurar la continuidad de la lactancia materna y que permiten a la trabajadora ejercer su derecho y responsabilidad de dar a su hijo la mejor alimentación en los primeros meses de vida.
- La propuesta normativa refiere que el otorgamiento del teletrabajo a la madre en periodo de lactancia será hasta por ciento treinta y un días, lo cual reduce la posibilidad de solicitar teletrabajo pasado dicho período. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con el Reglamento de Alimentación Infantil, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2006- SA, la recomendación de salud pública mundial es que lactancia natural debe mantenerse hasta los veinticuatro (24) meses de edad del niño(a)".

[Lo resaltado y subrayado es nuestro]

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE LIMA

La Cámara de Comercio de Lima, mediante Carta P/194.01.2025/DNPACG¹⁰, de fecha 15 de enero de 2025, suscrito por su presidente, el señor **Roberto de la Torre**, adjunta el Informe DNPACG-004-2025/CCL, elaborado por la Dirección de Normatividad, Políticas y Articulación de Comisiones y Gremios, mediante el cual emite opinión **EN CONTRA** con las siguientes consideraciones y conclusiones:

"2.4. En primer lugar, corresponde señalar que la Ley N° 27591, Ley que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público, dispone en su artículo 1, que la madre trabajadora al término del período postnatal tiene derecho a una hora diaria del permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. Asimismo, este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.

[...] En ese sentido, este beneficio equilibra las necesidades familiares con las exigencias laborales, evitando imponer una carga desproporcionada al empleador y promover un entorno laboral inclusivo.

2.6. Por otro lado, 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, obliga a las instituciones públicas y privadas a implementar lactarios en aquellos centros donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil. Siendo ello así, se advierte que el marco normativo actual promueve espacios acondicionados para garantizar la lactancia materna dentro de un entorno seguro y cómodo; ello, sin afectar la productividad de las trabajadoras ni el funcionamiento del centro de labores.

2.7. De ello, el marco normativo vigente contempla medidas adecuadas para proteger el periodo de lactancia materna, ya que, a diferencia del teletrabajo obligatorio por 131 días para las madres lactantes, el marco vigente permite que cada madre acuerde con su empleador el horario del permiso por lactancia dentro de su jornada laboral; asimismo, permite que este pueda realizarse dentro de los lactarios implementados en los mismos centros de labores. Esto asegura que ambas partes se adapten a sus necesidades sin afectar la dinámica del centro de trabajo, brindando una solución práctica que no implica la ausencia prolongada de la madre trabajadora.

2.8. En tal sentido, consideramos que la obligatoriedad del teletrabajo durante 131 días generará complicaciones para empresas que dependan de la presencialidad, especialmente en sectores que requieran labores físicas o interacción

¹⁰ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjUyNDQ0/pdf>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

directa con clientes. Además, no todas las trabajadoras tienen un entorno adecuado para realizar el teletrabajo, lo que podría afectar tanto la calidad de la lactancia como la productividad laboral.

2.9. De igual forma, es importante resaltar que la exigencia del Proyecto de Ley podría desincentivar la contratación de mujeres en edad fértil, lo cual agravaría las brechas de discriminación laboral por género. En tal sentido, se requiere un análisis más detallado sobre las implicancias de la propuesta legislativa en la capacidad organizativa de la empresa y el impacto en el acceso laboral de mujeres en edad fértil.

2.10. En conclusión, consideramos que el marco normativo vigente en el Perú ofrece medidas adecuadas y suficientes para proteger el periodo de lactancia de la madre trabajadora, equilibrando las necesidades familiares y las exigencias laborales. El permiso diario por lactancia y la obligatoriedad de lactarios en los centros de trabajo aseguran que las madres puedan ejercer sus derechos sin afectar la sostenibilidad de las empresas. La propuesta de teletrabajo obligatorio durante 131 días, por el contrario, podría generar complicaciones operativas, económicas e incrementar las brechas de discriminación laboral, lo que demuestra que las medidas actuales son más prácticas, eficientes e inclusivas en la relación laboral.

[...]

2.15. De acuerdo con ello, consideramos que el teletrabajo no constituye un derecho laboral, sino una modalidad de prestación de servicios laborales que puede ser optada por acuerdo entre el trabajador y el empleador. En ese sentido, se colige que no es un derecho que pueda ser exigido con la sola presentación de la solicitud al empleador para que este lo acate según los requerimientos de quien lo solicita, si no que, las empresas podrán o no implementar dicho cambio en el modo de la prestación de labores, de acuerdo a los parámetros y criterios establecido por la Ley de Teletrabajo y su Reglamento.

2.16. Por esta razón, advertimos que otorgarle la categoría de derecho puede generar confusiones normativas y desigualdades con respecto a otras modalidades, como el trabajo presencial. Asimismo, establecer el teletrabajo como derecho laboral impediría considerar las necesidades de otros sectores productivos como el agrario, manufactura o retail, donde la presencia física es indispensable. De esta manera, obligar a los empleadores a otorgar la modalidad de teletrabajo a algunos trabajadores, constituirá una limitación injustificada a su facultad de dirección y organización de sus propios recursos, especialmente en sectores donde la modalidad presencial es indispensable.



Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

2.17. Por otro lado, es importante destacar que la implementación de la medida propuesta por el artículo 3 del Proyecto de Ley N° 9719/2024-CR, podría ser más gravosa para pequeñas y medianas empresas, que pueden no contar con los recursos tecnológicos y organizativos necesarios para garantizar la continuidad del teletrabajo en estas condiciones. Así, se entiende que la propuesta legislativa no ha tomado en consideración el impacto que puede tener en un sector como las micro y pequeñas empresas, más aún cuando estas representan el 99.2% del tejido empresarial peruano.

2.18. En síntesis, el teletrabajo debe ser considerado como una modalidad de prestación de servicios y no como un derecho laboral. Su implementación debe depender de la evaluación de cada caso particular, tomando en cuenta las necesidades operativas de la empresa y las funciones del trabajador, así como el marco legal establecido en la Ley de Teletrabajo y su Reglamento. Convertirlo en un derecho podría afectar la organización empresarial, generar conflictos laborales y comprometer la sostenibilidad de sectores que requieren la presencia física de los trabajadores, especialmente, las Mypes.

[...]

2.22. Una vez desarrollado el contenido del derecho a la libertad de empresa, resulta claro que la propuesta planteada en el artículo 3° del Proyecto de Ley estaría vulnerando uno de los fundamentos de este derecho: la auto-organización. Ello debido a que obliga a que el empleador otorgue teletrabajo por ciento treinta y un (131) días a las mujeres en periodo de lactancia, sin tomar en consideración variables como el tipo de actividad realizada por estas trabajadoras.

2.23. En ese sentido, es pertinente resaltar que la libertad para autoorganizarse permite que cada empresa determine la modalidad de prestación de servicios de los trabajadores en función de sus objetivos estratégicos y productivos. A partir de ello, se colige que imponer el teletrabajo por ciento treinta y un (131) días a las mujeres en periodo de lactancia restringe la capacidad de autoorganización de las empresas.

2.24. En conclusión, disponer que la madre en periodo de lactancia tenga derecho a realizar teletrabajo por ciento treinta y un (131) días para garantizar la calidad de la lactancia materna del lactante, vulnera el derecho constitucional de libertad de empresa de los empleadores, toda vez que restringe la capacidad de autoorganización de estas.

III. CONCLUSIONES

3.1. Del análisis del Proyecto de Ley N°9710/2024-CR, que tiene como objeto otorgar a la madre en periodo de lactancia el derecho al teletrabajo por ciento treinta y un días para garantizar la calidad de la lactancia materna del lactante, emitimos nuestra opinión en contra, toda vez que (i) el marco normativo vigente ofrece

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

medidas adecuadas y suficientes para proteger el periodo de lactancia de la madre trabajadora tal como los dispuestos en la Ley N° 27591 y la Ley N° 29896; (ii) el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios y no constituye un derecho laboral, por lo que su adopción requiere de una evaluación previa del empleador; y (iii) vulnera el derecho constitucional de libertad de empresa de los empleadores al restringir su capacidad de autoorganización sobre la modalidad de servicios".
[Lo resaltado y subrayado es nuestro]

4.4. Opiniones ciudadanas:

Respecto del Proyecto de Ley 9710/2024-CR, en el Sistema de Proyectos de Ley del Congreso de la República, hasta la fecha de la aprobación del presente dictamen se han registrado dos opiniones ciudadanas **A FAVOR**, en el siguiente sentido:

LEYDI MAGALI DÍAZ TAFUR

07/12/2024

Este proyecto me parece muy bueno ya que actualmente soy una madre de un bebé de 5 meses y como enfermera debo ir al trabajo, dejarlo con mucho dolor y regresar rapidísimo del trabajo para darle de lactar. A veces en el trabajo me desconcentro cuando la persona que lo cuida me llama y me dice: por favor viene rápido del trabajo porque el bebé está todo irritable, no quiere tomar la leche, viene rápido para que le dé su pecho. Lloro sin que nadie se dé cuenta pero debo seguir trabajando porque tengo un trabajo gracias a Dios, he pensado en dejarlo por estar con mi bebé, pero en estos tiempos es una bendición tener trabajo y además una necesidad. Para terminar con mi historia, comentarles que cuando llego del trabajo, mi pequeño me ve, sonrío, se mueve; me aseo, le doy de lactar y se duerme en mi pecho. Siento nostalgia por todo lo sucedido, pero a la vez siento tranquilidad porque ya estamos juntos.

TEOBALDO GONZA CASTILLO

21/12/2024

A favor. La propuesta es importante, contribuye al desarrollo del recién nacido, incluso reduce la mortalidad infantil, tal como lo señala la UNICEF (2022) que recomiendan la lactancia materna exclusiva para reducir la "mortalidad infantil". Sin embargo, creo la norma debe incluir lo siguiente: 1.- Se debe también incluir a madres en periodo de gestación del alto riesgo (teniendo presente el periodo licencia pre natal) o embazo múltiples, así también un plazo mayor a 12 meses en caso de nacimiento prematuros, según la OMS (2023) ". Las complicaciones derivadas del nacimiento prematuro son la principal causa de mortalidad. 2.- También se debe incluir en el mencionado proyecto lo referente al plazo que las Entidad o empresas tienen para suscribir el acuerdo o adenda contrato de teletrabajo cuando este se considera aprobado por no haber dado respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, conforme lo menciona el artículo 9 de la N°

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

31572, Ley del Teletrabajo. Sucede que, al no existir un plazo ni en Ley N° 31572, ni su Reglamento, el/la jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, no elabora y suscribe el contrato o adenda de trabajo u otro documento, donde se especifican las condiciones y plazo del teletrabajo, lo que obliga al trabajador asistir al centro laboral pese a que el teletrabajo fue aprobada por no haber recibido respuesta de su empleador, de no asistir a su centro de labores, por considerar que su solicitud fue aprobada, este puede ser sancionado o despedido por su empleador, incluso cuando se trate de trabajadores en situación de vulnerabilidad, como lo son las madres lactantes, etc. Sobre la no existencia un plazo ni en Ley N° 31572, ni su Reglamento para que le Entidad o empresa elabore y suscribe el contrato o adenda de trabajo u otro documento, donde se especifican las condiciones y plazo del teletrabajo, ha sido materia de opinión por parte de SERVIR en el INFORME TECNICO 001543-2023-SERVIR-GPGSC.

[Lo resaltado y subrayado es nuestro]

4.5. Aportes recibidos en las Mesas de Trabajo:

En la Mesa de Trabajo denominada Proyecto de Ley 9710/2024-CR - Proyecto de Ley que otorga a la madre en período de lactancia el derecho al teletrabajo, se registró los siguientes aportes:

POSICIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Durante su participación en la mesa de trabajo, la representante de la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), señora **Alejandra Alejos Gallegos**, reconoció los esfuerzos legislativos orientados a favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral. Informó que el **Proyecto de Ley 9710/2024-CR** cuenta con una opinión institucional en proceso de consolidación, y adelantó algunos lineamientos generales en atención a la competencia de su dirección en materia sociolaboral del sector privado.

En primer lugar, la señora Alejos recordó que la **Ley 31572, Ley del Teletrabajo**, ya reconoce en su artículo 16 un trato preferente para personas en situación de vulnerabilidad, entre ellas, las madres gestantes y lactantes. Esta disposición permite que las trabajadoras puedan solicitar el teletrabajo, el cual debe ser evaluado por el empleador de acuerdo con la naturaleza del puesto y el perfil de funciones. A su vez, el artículo 30 del reglamento de dicha ley refuerza esta aplicación preferente, dejando a salvo la potestad del empleador de autorizar o denegar la solicitud con base en criterios técnicos.

En ese marco, la representante del MTPE advirtió que el **Proyecto de Ley 9710/2024-CR** podría generar confusión normativa, al establecer el teletrabajo como un

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva”.

derecho automático por 131 días, sin exigir evaluación de compatibilidad con las funciones del puesto. Además, señaló que el proyecto parecería reducir el plazo de protección ya existente, ya que en la legislación vigente el periodo de lactancia se reconoce por un año completo, durante el cual la madre puede solicitar teletrabajo bajo condiciones preferentes. En cambio, el proyecto limita dicho periodo a 131 días, lo que podría interpretarse como una regresión en los derechos vigentes si no se clarifica adecuadamente.

Por su parte, la señora Ana Cuzcano Uchuya, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, complementó la intervención institucional abordando la propuesta desde el enfoque de igualdad y no discriminación. Resaltó que, si bien el proyecto busca fortalecer derechos laborales vinculados a la maternidad, su diseño actual presenta un sesgo limitativo, pues solo beneficiaría a trabajadoras cuyos puestos sean teletrabajables, excluyendo a aquellas cuyas funciones operativas o presenciales impiden esta modalidad, como las operarias o técnicas de campo.

En ese sentido, la Dirección General recomendó que, en lugar de generar una diferenciación que podría vulnerar el principio de igualdad, se evalúen medidas adicionales de flexibilidad laboral aplicables a todas las trabajadoras en periodo de lactancia, sin importar el tipo de función que desempeñen. Asimismo, enfatizó la importancia de fortalecer el cumplimiento de derechos ya reconocidos, como la hora de lactancia y el acceso a lactarios institucionales, los cuales deben implementarse de forma obligatoria en los centros de trabajo con veinte o más mujeres en edad fértil, conforme a la normativa vigente.

Finalmente, el MTPE reiteró su disposición a seguir colaborando técnicamente en el proceso de revisión del Proyecto de Ley 9710/2024-CR, sugiriendo que cualquier modificación se realice dentro del marco de la Ley 31572, evitando así la dispersión normativa y garantizando coherencia con los principios de progresividad, igualdad y adecuación funcional del ordenamiento laboral.

POSICIÓN DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

Por su parte, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) expresó una posición institucional favorable al Proyecto de Ley 9710/2024-CR, reconociendo su valor como instrumento para fortalecer la protección de los derechos de las madres trabajadoras y de los niños durante el periodo de lactancia. Las funcionarias del MIMP destacaron que la propuesta se encuentra en armonía con los principios del ordenamiento jurídico nacional e internacional, en especial con los estándares vinculados a la maternidad y el desarrollo infantil temprano.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Si bien la opinión institucional se encontraba en proceso de consolidación, las representantes del ministerio compartieron aportes consensuados entre las áreas técnicas involucradas. En ese sentido, propusieron como alternativa legislativa que, en lugar de crear una norma autónoma, se modifique el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, mediante la incorporación de un nuevo numeral 16.3. Esta modificación permitiría reconocer el derecho de la madre trabajadora en periodo de lactancia exclusiva a realizar teletrabajo por 131 días, contados desde el día siguiente a la culminación del descanso postnatal establecido en la Ley 26644.

Uno de los elementos centrales de la propuesta del MIMP es que este derecho debe tener **carácter irrenunciable**, es decir, no debe ser sujeto de compensación económica ni sustituido por otros beneficios. Asimismo, se precisa que la aplicación de este derecho debe estar condicionada a que el **puesto sea teletrabajable**, respetando la viabilidad operativa de la función, lo que también permite mantener la coherencia con la Ley del Teletrabajo vigente.

Por su parte, la señora **Judith Vera Aguilar**, abogada del MIMP, explicó que los 131 días propuestos buscan completar los seis meses de lactancia materna exclusiva recomendados por los organismos de salud. Enfatizó que la propuesta busca garantizar la continuidad de la lactancia exclusiva sin reducir el periodo durante el cual la madre tiene derecho a solicitar el teletrabajo, tal como ya lo contempla la normativa vigente en términos más amplios. Señaló también que, al tratarse de un derecho irrenunciable, no debe quedar sujeto a la discrecionalidad del empleador, como ocurre actualmente con el tratamiento preferente.

A su vez, la señora **Gianina Rupire Añasco**, trabajadora social del ministerio, complementó la postura institucional señalando que este beneficio no debe anular ni superponerse a otros derechos vigentes como la hora de lactancia y el uso de lactarios institucionales. Por el contrario, enfatizó que debe tratarse de un régimen complementario que contribuya a mejorar las condiciones para una lactancia adecuada, ya sea en modalidad remota o presencial.

En conjunto, las representantes del MIMP manifestaron su disposición a seguir colaborando técnicamente en el perfeccionamiento del proyecto de ley, siempre dentro del marco del respeto a los derechos fundamentales de las madres y los niños, y procurando una armonización normativa que evite dispersión legal y garantice eficacia en la implementación.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

POSICIÓN DE AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR

La participación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en la mesa de trabajo sobre el Proyecto de Ley 9710/2024-CR estuvo a cargo de la señora **Diana Paola Falconi Cutipa** y la señora **Ivana Javier Cuba**, quienes, en representación del área técnica de la institución, manifestaron que la propuesta legislativa aún se encontraba en proceso de evaluación institucional. No obstante, ofrecieron **aportes técnicos preliminares** para contribuir al análisis del dictamen y mejorar la propuesta normativa.

En primer lugar, coincidieron con lo señalado por el MTPE y el MIMP respecto a que el teletrabajo ya se encuentra regulado en la Ley 31572 como una **modalidad preferente para trabajadores en situación de vulnerabilidad**, dentro de los cuales están comprendidas las madres lactantes. En esa línea, SERVIR consideró que **no sería recomendable regular este beneficio como un derecho autónomo o independiente, sino más bien incorporarlo como un nuevo numeral dentro del artículo 16 de la mencionada ley**, reforzando el marco existente y evitando dispersión normativa.

Un aporte relevante fue su reflexión en torno al concepto de **discriminación positiva**. Las representantes señalaron que, al establecerse un trato especial únicamente para las madres lactantes, es necesario **justificar debidamente la diferenciación normativa**, considerando que **existen otros grupos vulnerables como las madres gestantes o las personas con discapacidad que podrían también reclamar un trato equivalente**. En ese sentido, recomendaron que el dictamen incluya una motivación clara, basada en evidencia científica y normativa, que explique por qué se reconoce un trato diferenciado para las madres en periodo de lactancia exclusiva.

Asimismo, la señora Falconi sugirió que, **para aquellos casos en los que el puesto de trabajo no sea compatible con el teletrabajo, se contemplen medidas complementarias como la ampliación de la hora de lactancia o mayor flexibilidad en el uso de los lactarios**. Esta propuesta, inspirada también en su experiencia personal como madre trabajadora, apunta a un enfoque más equitativo y empático con las necesidades reales de las mujeres en el ámbito laboral, sin dejar de considerar la operatividad institucional.

Por su parte, la señora **Ivana Javier** reforzó la postura de que el teletrabajo constituye una **modalidad de prestación de servicios que favorece la conciliación de la vida familiar y laboral**, y que su implementación en el sector público se encuentra regulada mediante directivas y pronunciamientos del Tribunal del Servicio Civil. Resaltó la necesidad de que el dictamen esté respaldado por

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

información estadística y fáctica que sustente el impacto positivo de la propuesta, especialmente en lo referente a las madres trabajadoras del Estado.

Como aporte final, SERVIR puso a disposición de la Comisión su **Informe Mujer en el Servicio Civil Peruano 2024**, publicado el 8 de marzo del presente año, el cual contiene data actualizada sobre la situación de las servidoras civiles en el país. Este documento puede servir como **insumo técnico y empírico** para justificar las medidas orientadas a mejorar la conciliación familiar y laboral dentro del aparato público.

En resumen, aunque aún sin una opinión institucional formal, SERVIR sugirió que el proyecto de ley se inserte dentro de la Ley del Teletrabajo como un trato preferente bien fundamentado, y se acompañe de **medidas complementarias** que aseguren igualdad de trato para aquellas trabajadoras cuyos puestos no permitan el trabajo remoto. También insistieron en la importancia de justificar normativa y empíricamente la medida propuesta, para evitar conflictos de interpretación o demandas de otros grupos en condiciones similares.

POSICIÓN DE LA SOCIEDAD PERUANA DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA (SPOG)

El doctor **Santiago Cabrera Ramos**, en representación de la Sociedad Peruana de Obstetricia y Ginecología (SPOG), expresó una postura claramente **favorable** respecto del Proyecto de Ley 9710/2024-CR. En su intervención, subrayó que la **lactancia materna constituye una actividad fundamental para el adecuado desarrollo del recién nacido**, no solo en el aspecto nutricional, sino también en su impacto sobre el desarrollo intelectual, emocional e inmunológico del niño o niña.

Destacó que **estudios científicos han demostrado que la lactancia materna puede mejorar en un 40% el desarrollo de la inteligencia** en comparación con los niños que no son amamantados, lo que da cuenta de su relevancia como una intervención temprana de salud y educación. Además, hizo énfasis en el **vínculo emocional y afectivo que se fortalece entre madre e hijo** durante el proceso de lactancia, el cual tiene implicancias positivas a largo plazo en el bienestar integral del menor.

En esa línea, el doctor Cabrera resaltó que el teletrabajo representa una oportunidad efectiva para que la madre **mantenga un contacto continuo con su hijo lactante**, lo cual no siempre es posible en esquemas laborales presenciales, donde el acceso a lactarios o permisos por lactancia puede resultar insuficiente. Señaló que, al estar en el mismo entorno del niño, la madre podría responder mejor a las señales de hambre y necesidades del infante, fomentando una lactancia a libre demanda y contribuyendo así a su desarrollo saludable.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Finalmente, la SPOG consideró que la iniciativa legislativa planteada en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR es altamente beneficiosa tanto para la salud de la mujer como para el desarrollo del niño y, por ende, para el conjunto de la sociedad peruana. Respaldaron la aprobación del proyecto como una política pública favorable y necesaria, que contribuiría a mejorar los indicadores de salud infantil y reducir la brecha de desigualdad en el acceso a condiciones adecuadas para ejercer la maternidad.

POSICIÓN DEL COLEGIO DE NUTRICIONISTAS DEL PERÚ

La doctora Maritza Zela Guevara, decana nacional del Colegio de Nutricionistas del Perú, expresó un firme respaldo institucional al Proyecto de Ley 9710/2024-CR, al considerar que la iniciativa se encuentra plenamente alineada con los objetivos de salud pública y nutrición infantil que promueve el gremio a nivel nacional. En su intervención, resaltó que la leche materna es el alimento indispensable y más completo para el recién nacido, al proporcionar no solo nutrientes esenciales, sino también factores de protección inmunológica, particularmente durante los primeros seis meses de vida.

La decana destacó que el teletrabajo representa una herramienta estratégica para facilitar el cumplimiento de la lactancia materna exclusiva en los primeros meses de vida del bebé, lo cual es fundamental para garantizar una buena nutrición. Afirmó que esta propuesta legislativa es no solo pertinente desde el punto de vista técnico, sino también rentable para el país, ya que los costos asociados a promover la lactancia materna son considerablemente menores que los gastos generados por enfermedades derivadas de una malnutrición temprana.

En ese contexto, la doctora Zela advirtió que el Perú enfrenta actualmente una triple carga de malnutrición: sobrepeso, obesidad, desnutrición crónica y anemia, afectando tanto a la niñez como a la población adulta. Por ejemplo, mencionó que en las regiones de la costa hay un preocupante incremento de obesidad infantil, mientras que en la sierra y la selva persisten altos índices de anemia y desnutrición crónica. Frente a esa realidad, recalcó que la lactancia materna es uno de los factores más efectivos para revertir estos indicadores negativos, ya que contribuye a prevenir enfermedades no transmisibles como la diabetes, fortalece el sistema inmunológico y promueve un desarrollo físico y cognitivo óptimo.

Asimismo, explicó que permitir a la madre cumplir su rol de nutrición en un entorno de teletrabajo permite no solo la alimentación física del menor, sino también su nutrición emocional y vincular, lo cual tiene repercusiones positivas en la salud mental, el apego y el bienestar general del niño. Añadió que mientras una persona

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

sana puede recuperarse rápidamente ante una enfermedad, un niño con malnutrición o sobrepeso tiende a presentar cuadros más graves y prolongados, lo que implica mayor tiempo de hospitalización y mayores costos para el sistema de salud pública.

Desde esta perspectiva, el Colegio de Nutricionistas reafirmó su compromiso con políticas que fortalezcan la nutrición y la lactancia en el país, e instó a que se priorice la salud como eje central del desarrollo productivo nacional. Finalmente, respaldaron el proyecto de ley no solo como una medida favorable para la madre y el lactante, sino también como una estrategia eficaz, económica y sostenible para mejorar la salud pública a nivel nacional.

V. ANÁLISIS TÉCNICO LEGAL DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1 Materia legible de la iniciativa legislativa

Uno de los principios generales de la técnica legislativa es el principio de necesidad. En ese sentido, toda propuesta legislativa presupone la existencia de un problema que se debe enfrentar e intentar solucionar. *"La idea es que la comprensión del hecho o problema deje en claro cuál es el estado de necesidad que se pretende superar. En realidad, de lo que se trata es que, ubicada la necesidad de un determinado grupo humano, se presuma con fundamento que dicha necesidad puede ser abordada y superada mediante una ley"*¹¹. Es decir, existe materia legible cuando se determina que, del análisis del hecho o problema, se puede implicar que hay materia por legislar.

¿Cuál es el hecho o problema que se pretende resolver con la iniciativa legislativa?

Del análisis de la Exposición de Motivos, el Proyecto de Ley 9710/2024-CR busca resolver el débil acompañamiento de la madre trabajadora durante el periodo de lactancia exclusiva del recién nacido, ocasionado por las limitaciones de la jornada laboral presencial, que impiden garantizar el adecuado ejercicio del derecho a la lactancia materna en condiciones óptimas de continuidad, apego y demanda.

Actualmente, aunque la normativa peruana reconoce derechos vinculados a la maternidad, como el descanso posnatal, la hora de lactancia y el uso de lactarios institucionales, estas medidas resultan insuficientes para asegurar una lactancia materna exclusiva efectiva durante los primeros seis meses de vida del bebé,

¹¹ Curso de Redacción de Proyectos de Ley, Centro de Capacitación y Estudios Parlamentarios.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

como lo recomienda la Organización Mundial de la Salud. Esta insuficiencia afecta negativamente la nutrición del lactante, contribuyendo a **altos índices de anemia, desnutrición, y morbilidad infantil**, particularmente en zonas rurales y poblaciones vulnerables.

El problema se agrava en contextos donde las madres, tras culminar su licencia posnatal, deben reincorporarse a sus trabajos sin condiciones que les permitan mantener la lactancia exclusiva de forma sostenida. Esta situación debilita el vínculo madre-hijo, expone al lactante a mayores riesgos de salud y limita el ejercicio del derecho de la mujer trabajadora a cuidar y alimentar adecuadamente a su hijo en los primeros meses de vida.

Frente a esta realidad, el Proyecto de Ley 9710/2024-CR propone una **solución normativa concreta: otorgar a la madre en periodo de lactancia el derecho al teletrabajo por 131 días**, como una herramienta que le permita continuar con la lactancia materna exclusiva, desde el hogar, sin interrumpir su relación laboral.

Consecuentemente, la **materia legislable del Proyecto de Ley 9710/2024-CR es el derecho laboral vinculado a la protección de la maternidad, específicamente en lo referido a la promoción y garantía de condiciones laborales adecuadas para el ejercicio de la lactancia materna exclusiva en el marco del trabajo subordinado.**

Concretamente, el Proyecto de Ley 9710/2024-CR propone modificar el régimen del teletrabajo regulado en la Ley 31572, a fin de incorporar una disposición que permita a la madre trabajadora en periodo de lactancia acceder al teletrabajo por 131 días, contados desde la culminación del descanso posnatal, como una medida que garantice el derecho a la salud del lactante y el principio de interés superior del niño.

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR se inserta en el ámbito de competencias del Congreso de la República respecto a la legislación sobre relaciones laborales, derechos de la mujer, salud pública y protección de la infancia, materias reconocidas como legislables en virtud de los artículos 102 y 107 de la Constitución Política del Perú.

5.2 Propuesta normativa

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR propone la *Ley que otorga a la madre en periodo de lactancia el derecho al teletrabajo*, con el objeto de otorgar a la madre en periodo de lactancia el derecho a realizar teletrabajo por 131 días calendario, a partir del día siguiente del descanso posnatal, conforme a la Ley 26644, con la siguiente finalidad:

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en periodo de lactancia materna exclusiva".

- Garantizar la calidad de la lactancia materna exclusiva.
- Fortalecer el vínculo madre-lactante.
- Reducir los índices de anemia, morbilidad y mortalidad infantil.
- Favorecer el desarrollo emocional y físico del niño.

La autora del Proyecto de Ley 9710/2024-CR justifica su propuesta porque la lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses es fundamental para la salud del bebé. Se sustenta en que, en Perú, la anemia infantil afecta al 43,1% de los menores de 6 a 35 meses (ENDES 2023). Estudios muestran que la lactancia reduce riesgos de obesidad, diabetes, leucemia y muerte súbita. Se busca ampliar el acompañamiento directo de la madre en el hogar durante la etapa crítica de lactancia.

La propuesta legislativa tiene el siguiente contenido normativo:

- **Artículo 1:** Establece el objeto.
- **Artículo 2:** Define la finalidad.
- **Artículo 3:** Regula el derecho al teletrabajo por 131 días para la madre lactante, conforme a la Ley del Teletrabajo (Ley 31572).
- **Disposición Complementaria Final Única:** Precisa que el beneficio corre después del descanso pre y posnatal previsto en la Ley 26644.

5.3. Análisis técnico sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

Habiéndose concluido que sí existe materia legible en la iniciativa legislativa, siendo ésta el derecho laboral vinculado a la protección de la maternidad, específicamente en lo referido a la promoción y garantía de condiciones laborales adecuadas para el ejercicio de la lactancia materna exclusiva en el marco del trabajo subordinado; ahora corresponde, analizar las opiniones recibidas de las entidades especializadas para evaluar las posibles observaciones a la necesidad, la viabilidad y la oportunidad de la propuesta normativa en resolver los problemas identificados.

Análisis de la NECESIDAD de la iniciativa legislativa

Respecto a la **evaluación de la necesidad** de una iniciativa legislativa, esta etapa implica analizar si la propuesta responde a un problema real y actual que requiere ser abordado a través de una ley. Este análisis se centra en determinar si:

1. **Existe un problema o situación específica** que afecta a la sociedad y que no está adecuadamente regulado o abordado por la normativa vigente.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

2. Las medidas propuestas son necesarias para resolver o mitigar dicho problema, es decir, si la intervención legislativa es el mecanismo más adecuado y no hay soluciones alternativas más efectivas.
3. La regulación actual es insuficiente o inexistente para cubrir la problemática identificada.

En suma, se busca justificar por qué es indispensable la nueva regulación y demostrar que responde a una necesidad pública relevante y urgente.

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR tiene por finalidad establecer el derecho de la madre trabajadora en periodo de lactancia exclusiva a acceder al teletrabajo por 131 días calendario consecutivos, contados desde la culminación del descanso posnatal, a efectos de garantizar la calidad y continuidad de la lactancia materna exclusiva del lactante. Esta propuesta se enmarca dentro del mandato constitucional de protección reforzada a la maternidad y a la niñez (artículo 4 de la Constitución Política del Perú¹²), el principio del interés superior del niño y los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano, entre ellos, la Convención sobre los Derechos del Niño¹³, la CEDAW¹⁴ y el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad¹⁵.

Diversas fuentes técnicas y científicas coinciden en que la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida es una práctica esencial para el desarrollo integral del recién nacido. Según la Organización Mundial de la Salud (2021)¹⁶, esta forma de alimentación no solo constituye la vía más segura, nutritiva y accesible para el lactante, sino que también contribuye a disminuir la mortalidad neonatal e infantil, fortalece el sistema inmunológico y previene enfermedades infecciosas y crónicas en etapas posteriores de la vida.

Estudios científicos realizados a nivel internacional, como los publicados por Victora et al. (2016)¹⁷ en la revista *The Lancet*, han demostrado que la lactancia exclusiva reduce la incidencia de obesidad, diabetes tipo 2, infecciones

¹² Artículo 4.- La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al 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.

La forma del matrimonio y las causas de separación y de disolución son reguladas por la ley.

¹³ <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino>

¹⁴ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

¹⁵ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312328

¹⁶ Organización Mundial de la Salud. (2021). *Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño*. Ginebra: OMS. <https://www.paho.org/es/documentos/estrategia-mundial-para-alimentacion-lactante-nino-pequeno-1>

¹⁷ Victora, C. G., Bahl, R., Barros, A. J. D., et al. (2016). *Breastfeeding in the 21st century: Epidemiology, mechanisms, and lifelong effect*. *The Lancet*, 387(10017), 475-490.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

respiratorias y gastrointestinales, y tiene un efecto positivo en el desarrollo cognitivo y emocional del menor, al favorecer el vínculo afectivo madre-hijo. Asimismo, investigaciones sistemáticas como las de Horta y Victora (2013) concluyen que los efectos beneficiosos de la lactancia se prolongan hasta la adultez, mejorando el capital humano y reduciendo la carga económica para los sistemas de salud pública.¹⁸

En el caso peruano, esta necesidad se refuerza por los datos revelados en la **Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2023**, elaborada por el INEI, que indica que el 43,1 % de los niños menores de tres años presenta anemia, cifra alarmante que refleja una deficiencia nutricional estructural en la infancia temprana.¹⁹ De igual forma, el **Ministerio de Salud**, en sus directivas sanitarias sobre alimentación infantil, destaca la lactancia exclusiva como una medida prioritaria de intervención para la prevención de anemia, desnutrición crónica y enfermedades infecciosas.²⁰

Finalmente, desde un enfoque económico, la literatura internacional especializada sostiene que promover la lactancia exclusiva genera altos beneficios en salud pública a un bajo costo fiscal. Por ejemplo, según Rollins et al. (2016), cada dólar invertido en lactancia materna genera hasta 35 dólares de retorno en términos de reducción de gastos sanitarios y mejora del desarrollo humano.²¹

Estas evidencias permiten concluir que la lactancia materna exclusiva no solo es una práctica de alta prioridad sanitaria, sino también una política de inversión social rentable y efectiva, que debe ser protegida y fortalecida mediante medidas legislativas adecuadas y con enfoque de equidad.

No obstante, en el contexto actual, se ha identificado que las medidas laborales vigentes –como la hora diaria de lactancia (Ley 27240) y el uso de lactarios institucionales (Ley 29896)– resultan insuficientes para garantizar de forma sostenida la lactancia materna exclusiva, especialmente en los casos en que las madres deben reincorporarse a sus labores presenciales inmediatamente después de su licencia posnatal. Esta situación genera condiciones adversas que, en muchos casos, derivan en el abandono prematuro de la lactancia, afectando la salud del menor y el derecho de la mujer a ejercer su maternidad en condiciones dignas y adecuadas.

¹⁸ Horta, B. L., & Victora, C. G. (2013). *Long-term effects of breastfeeding: A systematic review*. Ginebra: OMS.

¹⁹ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2023). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – ENDES 2023*. Lima: INEI.

²⁰ Ministerio de Salud (2023). *Directiva Sanitaria para la Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna Exclusiva*. Lima: MINSA. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6498290/5670507-rd-143-2024-dg-hsr-minsa.pdf>

²¹ Rollins, N. C., Bhandari, N., Hajeebhoy, N., et al. (2016). *Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? The Lancet*, 387(10017), 491-504.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Frente a este contexto, algunas opiniones institucionales han formulado observaciones a la necesidad de la iniciativa. En atención al principio de exhaustividad en el proceso legislativo, corresponde absolverlas de la siguiente manera:

- **Respecto a la existencia de un marco normativo vigente que protege la lactancia**, como señala la Cámara de Comercio de Lima²² y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)²³, la Comisión de Mujer y Familia reconoce que existen mecanismos legales como la hora de lactancia y la implementación de lactarios. Sin embargo, durante la mesa de trabajo se evidenció –y fue sostenido por el MIMP, la Sociedad Peruana de Obstetricia y Ginecología y el Colegio de Nutricionistas del Perú– que **estas medidas no garantizan la continuidad de la lactancia a demanda, ni aseguran la presencia constante de la madre en el entorno del lactante**, lo cual es esencial para la etapa exclusiva. Además, la aplicación del teletrabajo como trato preferente, previsto en la Ley 31572, es voluntaria y evaluable por el empleador, por lo que **carece de eficacia jurídica frente a un derecho fundamental que exige protección reforzada**.
- **En relación con la observación del MTPE sobre una supuesta reducción del periodo de lactancia aplicable al teletrabajo** (de un año a 131 días), debe precisarse que el proyecto no limita la facultad de la trabajadora de solicitar teletrabajo durante todo el periodo de lactancia, sino que **establece un mínimo garantizado e irrenunciable durante los 131 días posteriores al descanso posnatal**, periodo que coincide con el tramo de la lactancia exclusiva. La norma no impide que dicho beneficio se amplíe por acuerdo entre las partes.
- **Respecto a la falta de evidencia técnica y estadística**, si bien la exposición de motivos del proyecto original podría ser reforzada, existe suficiente respaldo empírico y técnico para justificar la necesidad de la medida. De acuerdo con la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2023, **el 43,1% de los niños menores de tres años en el Perú presenta anemia**, cifra que revela una situación estructural de desnutrición y vulnerabilidad en la infancia temprana. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud y el Ministerio de Salud recomiendan asegurar la lactancia materna exclusiva por al menos seis meses,

²² Mediante Carta P/194.01.2025/DNPACG, de fecha 15 de enero de 2025, suscrito por su presidente, el señor Roberto de la Torre, emitió opinión adjuntando el Informe DNPACG-004-2025/CCL, elaborado por la Dirección de Normatividad, Políticas y Articulación de Comisiones y Gremios.

²³ Mediante Oficio N° D000328-2025-MTPE/4, de fecha 17 de febrero de 2025, suscrito por su secretaria general, la señora Teresa Velásquez Bracamonte, emitió opinión adjuntando el Informe N° 000039-2025-MTPE/4/8-JHL, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

lo cual exige la presencia activa y cotidiana de la madre en el entorno del lactante.

Por otro lado, de acuerdo con el *Informe "La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2024"*²⁴, elaborado por SERVIR, se constata que un 18.1 % de los hogares donde reside al menos una servidora pública son monoparentales con jefatura femenina, y que aproximadamente un tercio de estas familias dependen de un único ingreso (SERVIR, 2024, pp. 10-12). Esta realidad implica que muchas mujeres del sector público son el único sostén económico y cuidadoras de sus hijos menores, lo cual las coloca en una situación de alta vulnerabilidad al reincorporarse a su centro de labores tras la licencia posnatal.

Además, si bien las servidoras públicas muestran un mayor nivel educativo que sus pares hombres, solo una tercera parte ocupa cargos directivos (33.64 %), y su presencia disminuye notablemente a partir de los 30 años (p. 35). A ello se suma que el 95 % de denuncias de hostigamiento sexual laboral registradas en la plataforma Estado sin Acoso corresponden a mujeres, mayoritariamente jóvenes, muchas en condiciones contractuales precarias o en situación de prácticas (pp. 25-26).

Estas cifras evidencian que la incorporación del teletrabajo como derecho para madres lactantes exclusivas no solo responde a un criterio sanitario, sino que también constituye una medida correctiva de desigualdades estructurales de género, necesaria para evitar la deserción laboral, la precarización del empleo femenino y la afectación al desarrollo temprano del niño o niña lactante.

- Sobre el argumento de que el proyecto excluye a las madres cuyos puestos no son teletrabajables, se debe precisar que la propuesta se reformulará y se propondrá un texto sustitutorio estableciendo expresamente que el derecho solo se aplicará cuando el puesto de trabajo sea compatible con la modalidad de teletrabajo, conforme a lo regulado en el artículo 16 de la Ley del Teletrabajo. En tal sentido, no crea falsas expectativas, y al mismo tiempo promueve el principio de igualdad real, reconociendo que la universalidad formal del derecho no debe confundirse con la igualdad sustantiva, que exige medidas específicas y diferenciadas.
- Finalmente, en cuanto a la preocupación de que esta medida podría desincentivar la contratación de mujeres en edad fértil, como señala la Cámara de Comercio de Lima, la Comisión de Mujer y Familia considera que la

²⁴ <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5328453-informe-la-mujer-en-el-servicio-civil-peruano-2024>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

protección de los derechos fundamentales no puede supeditarse al comportamiento del mercado laboral. La norma proyectada constituye una medida afirmativa razonable, en favor de una población históricamente desfavorecida, y responde al deber del Estado de promover la igualdad de oportunidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

En conclusión, a la luz del marco constitucional, la evidencia técnica disponible y las condiciones sociales del país, la Comisión de Mujer y Familia considera que la necesidad de legislar a favor de la madre trabajadora en periodo de lactancia exclusiva es justificada, urgente y legítima. No obstante, se presentará un texto sustitutorio para reconocer como derecho al teletrabajo temporal, condicionado a la compatibilidad funcional del puesto, representando así una medida proporcional, focalizada y armonizable con el ordenamiento jurídico vigente, que contribuye al desarrollo integral de la infancia y a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Análisis de la VIABILIDAD de la iniciativa legislativa

Considerando que toda iniciativa legislativa debe hacerse bajo la presunción de que los instrumentos legales podrían ayudar a la solución del hecho o problema. En tal sentido, se hace necesaria la ponderación de los argumentos para, ubicado el problema, dejar en claro si la solución legal que se propone es razonable y viable respecto de las características de la necesidad existente.

El análisis de la viabilidad jurídica, institucional y operativa del **Proyecto de Ley 9710/2024-CR** debe partir de su compatibilidad con el ordenamiento constitucional, su coherencia con el marco normativo vigente, y su factibilidad de aplicación práctica en el contexto socioeconómico del país.

Desde el punto de vista **jurídico**, la iniciativa no vulnera disposiciones constitucionales, dado que se enmarca dentro de los deberes del Estado de brindar protección especial a la madre y al niño (artículo 4 de la Constitución), garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas (artículos 22 y 23), y promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres (artículo 2, numeral 2). Asimismo, responde al principio del interés superior del niño y se articula con tratados internacionales ratificados por el Perú, tales como la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad.

No obstante, para que la medida sea jurídicamente viable, debe integrarse de manera armónica con la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 002-2023-TR, especialmente en lo referido al **principio de compatibilidad de funciones**. Por ello, se acoge la recomendación técnica del

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en el sentido de incorporar un nuevo numeral 16.3 en el artículo 16 de dicha ley, que establezca que el derecho al teletrabajo en periodo de lactancia exclusiva solo procede cuando la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto lo permitan. En ese sentido, se propondrá un texto sustitutorio que permite asegurar que el derecho sea exigible en términos razonables, sin afectar la operatividad del empleador ni desnaturalizar la figura del teletrabajo como modalidad sujeta a evaluación.

Desde el enfoque institucional y operativo, se han planteado observaciones válidas, principalmente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), SERVIR y la Cámara de Comercio de Lima (CCL), quienes advierten que no todos los puestos del sector público o privado son teletrabajables. Se mencionan con particular énfasis los casos de trabajadoras con funciones presenciales u operativas (atención al público, obreras, personal de campo, entre otras), para quienes la modalidad de teletrabajo resulta inviable.

En ese sentido, la Comisión de Mujer y Familia reconoce que el ejercicio del derecho debe estar supeditado a una evaluación objetiva de la compatibilidad del puesto, conforme al marco regulatorio vigente. Esta condición se considerará en la fórmula legal sustitutorio, con lo cual se respeta el principio de razonabilidad, se previene la generación de expectativas inejecutables y se evita una afectación desproporcionada a la organización laboral de las entidades empleadoras.

Asimismo, se ha observado que el teletrabajo requiere **condiciones materiales mínimas**, como acceso a dispositivos electrónicos, conectividad y un entorno doméstico adecuado. Si bien estas limitaciones existen, la Ley del Teletrabajo prevé mecanismos para su compensación, tales como el reembolso de gastos y la provisión de equipamiento por parte del empleador. Adicionalmente, el diseño normativo actual contempla modalidades de teletrabajo parcial o combinado, lo que otorga mayor flexibilidad para adaptar la medida a las capacidades reales del entorno laboral.

En cuanto a la **evaluación de impacto**, si bien el proyecto original no cuantifica el universo de trabajadoras potencialmente beneficiarias, el informe "La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2024", elaborado por SERVIR, indica que las mujeres representan el 47,3 % del personal en el sector público, y que un 18,1 % de los hogares nucleares con una servidora pública son monoparentales con jefatura femenina. Estos datos permiten inferir que una proporción significativa de mujeres podrían acogerse a este beneficio, en condiciones que no comprometan la continuidad del servicio. No obstante, se recomienda que la reglamentación posterior precise mecanismos de registro y monitoreo que permitan evaluar la cobertura y efectividad del derecho consagrado.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Respecto a la observación planteada por la Cámara de Comercio de Lima sobre una posible afectación a la libertad de empresa, debe señalarse que el reconocimiento del derecho al teletrabajo en periodo de lactancia exclusiva no implica una obligación ciega o incondicional para el empleador, sino que opera en aquellos casos en que el puesto sea teletrabajable, conforme al principio de compatibilidad funcional y a la evaluación técnica que rige para todos los casos de teletrabajo en el marco legal vigente. Por tanto, no se afecta el contenido esencial del derecho a la libertad de empresa ni se impide al empleador ejercer sus facultades de organización y dirección.

Finalmente, la Comisión de Mujer y Familia considera necesario dejar constancia de que, en virtud de la naturaleza diversa del mercado laboral peruano, existen madres trabajadoras cuyos puestos no permiten la implementación del teletrabajo, ya sea por razones operativas, técnicas o de servicio al público. En ese sentido, se reconoce la necesidad de explorar e impulsar medidas complementarias que permitan igualar las oportunidades de conciliación trabajo-familia para este grupo. Durante la mesa de trabajo organizada por la comisión, representantes del MTPE, el MIMP y SERVIR coincidieron en que podrían evaluarse políticas alternativas, como: mayor flexibilidad horaria, ampliación de la hora de lactancia, fortalecimiento de los lactarios institucionales y el diseño de esquemas híbridos para ciertas funciones. La comisión deja planteado este diagnóstico como base para el impulso de futuras iniciativas legislativas orientadas a garantizar que ninguna madre trabajadora, independientemente de la naturaleza de su empleo, quede excluida del ejercicio efectivo del derecho a la lactancia materna y al cuidado de sus hijos en la primera infancia.

En conclusión, el Proyecto de Ley 9710/2024-CR resulta viable desde el punto de vista jurídico, institucional y operativo, siempre que se aplique de manera focalizada, condicionada a la compatibilidad del puesto, y armonizada con la normativa sobre teletrabajo. La incorporación de esta medida como un nuevo numeral dentro del artículo 16 de la Ley 31572, tal como recomienda el MIMP y acoge esta comisión, garantiza su coherencia, ejecutabilidad y adecuación a la realidad del empleo público y privado en el país. En ese sentido, se presentará un texto sustitutorio que recoge estas recomendaciones.

Análisis de la OPORTUNIDAD de la iniciativa legislativa

La evaluación de la oportunidad del Proyecto de Ley 9710/2024-CR permite determinar si la propuesta legislativa responde al momento adecuado para su implementación, considerando la urgencia del problema, las condiciones actuales del sistema de salud en la región y el impacto social que generaría la aprobación de la norma.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

La aprobación del Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante un texto sustitutorio que incorpora un nuevo numeral en el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, se presenta como una medida legislativa oportuna, pertinente y coherente con las prioridades del Estado en materia de igualdad de oportunidades, protección de la infancia y conciliación trabajo-familia.

En el Perú, durante el año 2021 se registraron más de 460 mil nacimientos, y se estima que el 66.5 % de las madres forma parte de la Población Económicamente Activa, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Asimismo, el 93.3 % de los partos son atendidos en establecimientos de salud institucionales, y el 98.1 % de gestantes accede a atención prenatal. Estas cifras permiten afirmar que existe una amplia población de madres trabajadoras en condiciones de incorporarse al régimen laboral formal, para quienes medidas como la reconocida en el texto sustitutorio del presente proyecto resultan viables, focalizables y políticamente oportunas, en tanto se articulan con políticas públicas de salud materno-infantil ya consolidadas en el país.²⁵

En ese contexto, el país enfrenta múltiples desafíos vinculados a la salud y nutrición infantil, la desprotección de las madres trabajadoras en los primeros meses posteriores al parto, y la persistencia de brechas estructurales de género en el ámbito laboral. De acuerdo con la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – ENDES 2023, el 43.1 % de los niños menores de tres años presenta anemia, situación que afecta principalmente a los sectores más vulnerables y está asociada a prácticas de alimentación inadecuadas, como la interrupción temprana de la lactancia materna exclusiva.

De acuerdo con una publicación de UNICEF Perú de agosto de 2023²⁶, en los últimos diez años la prevalencia de la lactancia materna en el país apenas ha alcanzado al 48 % de los recién nacidos, y solo el 46.6 % accede al pecho materno en la primera hora de vida. Asimismo, apenas el 65.9 % de los lactantes menores de seis meses recibe lactancia materna exclusiva, siendo esta cifra significativamente menor en zonas urbanas y entre madres con educación superior. Esta realidad revela que las condiciones actuales no garantizan el cumplimiento de las recomendaciones de la OMS y pone en evidencia la necesidad de promover medidas laborales que permitan a las madres sostener la lactancia en condiciones reales.

El informe también señala que, en el Perú, el costo económico de la doble carga de malnutrición (anemia, desnutrición y obesidad) superó los 10 millones de dólares

²⁵ https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n-077-2024-inei.pdf?utm_source

²⁶ <https://www.unicef.org/peru/comunicados-prensa/situacion-lactancia-materna-ninos-recien-nacidos-problemas-malnutricion-anemia-obesidad-sobrepeso>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

en 2019, y que la lactancia materna constituye una de las intervenciones más eficaces y costo-efectivas para prevenir estos problemas. No obstante, en la mayoría de centros laborales del país –especialmente en el sector informal– **no se brindan condiciones adecuadas para sostener la lactancia**, lo cual agrava las brechas sociales y sanitarias.

Frente a este panorama, la aprobación del **Proyecto de Ley 9710/2024-CR** permitiría al Estado peruano adoptar una política pública con impacto comprobado, alineada con las recomendaciones de la OMS, UNICEF y la campaña global "Facilitar la lactancia materna: marcando la diferencia para las madres y padres que trabajan". En este marco, el texto sustitutorio propuesto se presenta como una **respuesta oportuna, socialmente necesaria y jurídicamente viable** para revertir indicadores preocupantes y fortalecer los derechos reproductivos, laborales y nutricionales de las madres y de la infancia.

En paralelo, el **Informe "La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2024"** de SERVIR revela que el 18.1 % de las servidoras públicas viven en hogares monoparentales con jefatura femenina, y que un tercio de estas familias depende de un solo ingreso. Estas mujeres, en su mayoría, enfrentan una **doble carga laboral y de cuidados**, lo que impacta negativamente en su permanencia y desarrollo profesional dentro del aparato estatal. Asimismo, se ha documentado que la falta de condiciones laborales adecuadas para la conciliación trabajo-familia es una de las principales causas de renuncia o exclusión de las mujeres del empleo formal.

La pertinencia de la medida propuesta también se ve reforzada por el contexto internacional. Durante la **Semana Mundial de la Lactancia Materna 2023**, coordinada por la Alianza Mundial para la Defensa de la Lactancia Materna (WABA), se destacó que uno de los principales motivos por los cuales las madres interrumpen la lactancia exclusiva antes del periodo recomendado por la OMS es el **retorno prematuro al trabajo y la ausencia de condiciones laborales adecuadas**. La campaña mundial adoptó como lema: "*Facilitar la lactancia materna: marcando la diferencia para las madres y padres que trabajan*", promoviendo acciones como el teletrabajo, la flexibilidad horaria, las licencias remuneradas prolongadas y los espacios de lactancia. La publicación correspondiente enfatiza que, **por cada mes adicional de licencia de maternidad remunerada, la mortalidad infantil puede reducirse en un 13 %**, y que el acompañamiento institucional y empresarial a la madre lactante **genera beneficios no solo sanitarios, sino también económicos y organizacionales**.²⁷ En este marco, el Perú, al aprobar una medida como la que propone el **Proyecto de Ley 9710/2024-CR**, no solo responde a sus obligaciones

²⁷ <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/lactancia-materna-y-trabajo-un-equilibrio-complicado>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

internas, sino que se alinea con un movimiento global que busca empoderar a las familias y construir entornos de trabajo que respeten el cuidado y la salud infantil como bienes sociales compartidos.

Asimismo, la propuesta legislativa se ve reforzada por la evidencia estadística reciente publicada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su boletín mensual "Leyendo Números" (julio de 2024)²⁸, en el que se indica que en mayo de dicho año se registraron 199,671 personas en situación de teletrabajo en el sector privado, de las cuales más de 73 mil lo realizan a tiempo completo y más de 70 mil en modalidad mixta. Estas cifras evidencian que el teletrabajo no es una figura excepcional, sino una modalidad plenamente implementada en el mercado laboral peruano, lo cual permite afirmar que el marco normativo y operativo ya está en condiciones de acoger medidas de acción afirmativa, como el acceso preferente al teletrabajo por parte de madres en periodo de lactancia exclusiva. Además, el mismo boletín reporta que persiste una brecha de remuneración promedio entre hombres y mujeres de S/ 621, lo que justifica la adopción de medidas de conciliación trabajo-familia con enfoque de género, como las que se propone en el texto sustitutorio del presente dictamen.

Desde el plano jurídico e institucional, la iniciativa legislativa resulta oportuna porque **fortalece el marco normativo existente**, en lugar de contradecirlo o duplicarlo. La propuesta **no crea una norma autónoma**, sino que modifica la **Ley del Teletrabajo**, integrando el beneficio dentro del régimen ya previsto para trabajadores vulnerables, y preservando el principio de compatibilidad del puesto con la modalidad remota. De esta forma, **se mantiene la coherencia legislativa**, se garantiza su aplicabilidad, y se respeta el derecho de organización de las entidades públicas y privadas.

En el plano político, el **Proyecto de Ley 9710/2024-CR** también es oportuna. La Comisión de Mujer y Familia, en línea con sus competencias y con los compromisos asumidos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (especialmente el ODS 3 sobre salud y bienestar, y el ODS 5 sobre igualdad de género), **ha venido promoviendo una agenda integral en favor de las mujeres, la niñez y sus derechos**. El presente proyecto se inserta en dicha agenda como una medida concreta, viable y estratégica, que contribuye al desarrollo infantil temprano, al ejercicio del derecho a la maternidad en condiciones dignas, y a la reducción de desigualdades estructurales.

²⁸ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6873357/5943810-boletin_leynum_jul-2024_rd.pdf

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Por otro lado, la aprobación de esta norma contribuiría también a consolidar una política de conciliación trabajo-familia desde el enfoque de corresponsabilidad, reconociendo que el cuidado de los niños en la primera infancia no puede recaer únicamente en la madre, sino que requiere el compromiso del Estado, la familia y el empleador. En esa línea, el reconocimiento del derecho al teletrabajo para la madre en periodo de lactancia exclusiva, con carácter irrenunciable y limitado a los puestos teletrabajables, constituye un paso concreto hacia un modelo de relaciones laborales más humano, inclusivo y orientado al bienestar.

Finalmente, la coyuntura postpandemia ha consolidado en el país la viabilidad técnica, normativa y operativa del teletrabajo, lo que brinda una ventana de oportunidad para actualizar las medidas de protección a la maternidad con base en las nuevas tecnologías y experiencias de gestión laboral a distancia. El presente proyecto recoge esa experiencia institucional y la traduce en una política pública con enfoque de género, de infancia y de salud pública preventiva.

Por todo lo anterior, la Comisión de Mujer y Familia considera que la aprobación del Proyecto de Ley 9710/2024-CR, mediante texto sustitutorio que modifica el artículo 16 de la Ley 31572, responde a una necesidad legítima, es jurídicamente viable y se encuentra en el momento adecuado para ser adoptada como parte del fortalecimiento del marco normativo de protección social y de igualdad sustantiva en el país.

Análisis de la PROPORCIONALIDAD y RAZONABILIDAD

El principio de proporcionalidad constituye un estándar constitucional que permite evaluar la validez y legitimidad de las medidas legislativas que restringen o modulan derechos, o que generan obligaciones diferenciadas para determinados actores sociales o económicos. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, toda norma que introduce un trato desigual o especial debe superar un test de proporcionalidad, que exige verificar si la medida es: idónea (adecuada), necesaria y proporcional en sentido estricto.

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR, en su versión modificada por texto sustitutorio, busca incorporar en el artículo 16 de la Ley 31572 el reconocimiento del derecho al teletrabajo para la madre en periodo de lactancia exclusiva, condicionado a que el puesto sea teletrabajable. Esta medida constituye una acción afirmativa a favor de un grupo históricamente desventajado –las mujeres trabajadoras en etapa posnatal– y, por tanto, debe analizarse conforme al enfoque de igualdad sustantiva, no de igualdad meramente formal.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Idoneidad o adecuación:

La medida es idónea, ya que el teletrabajo constituye una modalidad efectiva y comprobada para facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, especialmente durante los primeros meses de vida del lactante. Diversos estudios científicos, como los publicados por The Lancet, y organismos internacionales como la OMS y UNICEF, han documentado que la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses reduce la mortalidad infantil, previene enfermedades y mejora el desarrollo cognitivo y emocional del menor. El teletrabajo permite a la madre lactante permanecer en el entorno del niño, facilitando la lactancia a demanda y reforzando el vínculo afectivo.

Necesidad:

La medida también es necesaria, en tanto no existen otras alternativas menos restrictivas o más eficaces para alcanzar el objetivo perseguido. Si bien en el Perú existen mecanismos como la hora diaria de lactancia (Ley 27240) y los lactarios institucionales (Ley 29896), estos han demostrado ser insuficientes para garantizar el cumplimiento pleno de la lactancia exclusiva, como lo reconocieron las entidades técnicas participantes en la mesa de trabajo convocada por esta Comisión. Además, el propio MTPE ha confirmado que la figura del teletrabajo ya se aplica con preferencia a poblaciones vulnerables, lo que convierte esta medida en una extensión razonada y focalizada de un régimen existente, sin necesidad de crear estructuras nuevas ni de modificar el sistema general del derecho laboral.

Proporcionalidad en sentido estricto:

La medida propuesta también supera el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, dado que los beneficios que se obtienen (mejora de la salud infantil, mayor equidad laboral, reducción de desigualdades estructurales de género, ahorro en salud pública) superan con creces cualquier eventual carga que pudieran asumir los empleadores. Además, el Proyecto de Ley 9710/2024-CR establece una condición de aplicabilidad clara: solo se ejercerá el derecho cuando la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto sean compatibles con el teletrabajo. Esto garantiza que no se impone una obligación ciega o desproporcionada, y que se mantiene el principio de razonabilidad que exige el artículo 103 de la Constitución Política.

En el caso concreto del Proyecto de Ley 9710/2024-CR, el trato diferenciado se dirige exclusivamente a **madres trabajadoras lactantes, durante un periodo específico (131 días)**, y condicionado a que su puesto lo permita. Se trata, por tanto, de una **acción afirmativa focalizada, razonada y transitoria**, que no impone cargas

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

generales, ni vulnera el derecho de organización empresarial, ni afecta la igualdad ante la ley.

Cuadro técnico del Test de Proporcionalidad aplicado al PL 9710/2024-CR

Etapa del test	Pregunta de control	Análisis aplicado al PL 9710/2024-CR	Resultado
1. Idoneidad (adecuación)	¿La medida es adecuada para lograr el fin que se propone?	Sí. La medida promueve el derecho a la lactancia materna exclusiva al permitir a la madre trabajadora permanecer en el entorno del lactante mediante el teletrabajo.	Superada
2. Necesidad	¿Existe una alternativa menos restrictiva o más eficaz para alcanzar el mismo objetivo?	No. Las medidas actuales (hora de lactancia, lactarios) han demostrado ser insuficientes. El teletrabajo ofrece una alternativa concreta y efectiva, ya prevista legalmente.	Superada
3. Proporcionalidad en sentido estricto	¿Los beneficios de la medida justifican las limitaciones o cargas que impone?	Sí. El beneficio supera la carga: mejora la salud infantil, reduce costos en salud pública y promueve igualdad de género. Se limita a puestos teletrabajables, sin aplicación universal.	Superada
4. Fundamentación constitucional	¿La medida tiene respaldo en principios, normas y jurisprudencia constitucional?	Sí. Se sustenta en el artículo 4 de la Constitución (protección de la maternidad), los convenios internacionales (CEDAW, OIT 183) y la doctrina del TC sobre acciones afirmativas.	Superada

Del análisis efectuado sobre la necesidad, viabilidad, oportunidad y razonabilidad del Proyecto de Ley 9710/2024-CR, modificado por texto sustitutorio, la Comisión de Mujer y Familia concluye que la iniciativa resulta jurídicamente válida, técnica y operativamente viable, socialmente pertinente y constitucionalmente razonable, al proponer la modificación del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho de la madre trabajadora en periodo de lactancia exclusiva a acceder al teletrabajo por 131 días calendario, siempre que su puesto sea compatible con dicha modalidad.

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

El Proyecto de Ley 9710/2024-CR, modificado por texto sustitutorio, propone modificar el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, incorporando un nuevo numeral 16.3 que reconozca el derecho de la madre trabajadora en periodo de lactancia exclusiva a acceder al teletrabajo por un plazo determinado (131 días), siempre que el puesto de trabajo sea teletrabajable. En consecuencia, la norma proyectada no genera una nueva figura jurídica ni modifica el régimen general del trabajo, sino que introduce una disposición específica dentro de un régimen preexistente, en armonía con el marco normativo vigente.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Desde el punto de vista del **ordenamiento nacional**, la propuesta se encuentra alineada con los siguientes cuerpos normativos:

- La **Constitución Política**, en sus artículos 4, 23 y 29, que reconocen la protección de la madre, la niñez y la familia como deberes del Estado.
- La **Ley 27240**, que establece el derecho de las trabajadoras a una hora diaria de permiso para lactancia materna hasta que el menor cumpla un año.
- La **Ley 29896**, que regula la implementación de lactarios en centros de trabajo con veinte o más mujeres en edad fértil.
- La propia **Ley 31572, Ley del Teletrabajo**, cuyo artículo 16 regula la aplicación preferente de esta modalidad para personas en situación de vulnerabilidad, incluyendo a las madres lactantes.
- El **Decreto Supremo 002-2023-TR**, Reglamento de la Ley del Teletrabajo, que establece los criterios de evaluación y compatibilidad del puesto para acceder al teletrabajo.

En ese contexto, la iniciativa legislativa proyectada **no contradice ni deroga las normas vigentes**, sino que **complementa y fortalece su contenido**. De hecho, la norma proyectada **opera como una acción afirmativa focalizada**, al elevar a rango legal el derecho a acceder al teletrabajo con carácter irrenunciable para un grupo específico de trabajadoras (madres en periodo de lactancia exclusiva), siempre que las funciones que desempeñan lo permitan. Con ello, **se evita cualquier colisión normativa o afectación al principio de unidad del ordenamiento jurídico**.

En cuanto a los **efectos de la vigencia de la norma**, su aprobación generaría una serie de consecuencias jurídicas y prácticas, entre las que destacan:

1. **Reconocimiento expreso de un derecho fundamentalmente protegido:** La madre trabajadora lactante, en un puesto compatible con el teletrabajo, **podrá ejercer directamente su derecho sin depender de la discrecionalidad del empleador**, reforzando su autonomía y su capacidad de conciliación trabajo-familia.
2. **Carácter irrenunciable del derecho:** La norma propuesta señala expresamente que este derecho es irrenunciable, lo que impide que pueda ser sustituido por otros beneficios o renunciado en forma voluntaria. Esta disposición **fortalece el principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales**, conforme al artículo 26 de la Constitución y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
3. **Aplicación limitada por condiciones objetivas:** El texto sustitutorio mantiene como condición para el ejercicio del derecho **la naturaleza teletrabajable del**

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

puesto, lo cual garantiza su aplicación razonable y evita conflictos con el derecho de organización del empleador y la continuidad del servicio.

4. **Obligaciones de adecuación institucional:** Tanto empleadores del sector público como del privado deberán **adecuar sus políticas de gestión del talento humano**, incorporar esta disposición en sus reglamentos internos, y establecer procedimientos que permitan a las trabajadoras lactantes **solicitar y ejercer el teletrabajo con criterios técnicos, objetivos y no discriminatorios**.
5. **Fiscalización y supervisión:** La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en el caso del sector privado, y las Oficinas de Recursos Humanos y de Control Interno, en el sector público, **tendrán competencia para verificar el cumplimiento del derecho reconocido**, evaluando si se respetan los criterios de compatibilidad y se garantiza la ejecución efectiva del beneficio.
6. **Sin impacto presupuestal directo:** La norma proyectada **no genera nuevas erogaciones al Tesoro Público**, ni exige la creación de estructuras institucionales adicionales, pues se enmarca en una modalidad ya regulada y utilizada (el teletrabajo). Cualquier gasto asociado al equipamiento o conectividad ya está previsto en el artículo 26 de la Ley 31572.

En términos generales, la vigencia de la norma proyectada **reforzará el marco de protección de la maternidad en el país**, ampliará el acceso a derechos laborales con perspectiva de género y conciliación familiar, y **permitirá una implementación progresiva, focalizada y supervisable**, en línea con los principios del derecho constitucional del trabajo, la igualdad sustantiva y el interés superior del niño.

VII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis costo-beneficio de una iniciativa legislativa tiene como finalidad evaluar si los beneficios sociales, económicos y jurídicos derivados de su aprobación superan los costos y exigencias que generará su implementación. En el caso del **Proyecto de Ley 9710/2024-CR**, que propone modificar el artículo 16 de la Ley 31572 para otorgar a la madre en período de lactancia exclusiva el derecho al teletrabajo por 131 días, dicho análisis permite afirmar que los beneficios de la norma superan ampliamente sus costos de ejecución, en términos individuales, familiares, institucionales y sociales.

Costos identificados:

1. **Costos operativos para los empleadores públicos y privados:** Revisión y adecuación de manuales de organización y funciones (MOF), reglamentos

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

internos y procedimientos de gestión de recursos humanos. Además, la implementación de mecanismos para evaluar objetivamente si los puestos son teletrabajables, conforme a lo ya regulado en la Ley 31572. Posible compensación de gastos por conectividad y equipamiento, cuando sea aplicable, conforme al artículo 26 de la ley mencionada.

2. **Impacto operativo en la continuidad del servicio:** En algunos casos, los empleadores podrían reestructurar internamente funciones o equipos para garantizar la prestación del servicio cuando una trabajadora acceda al beneficio.
3. **Supervisión y fiscalización:** SUNAFIL y las oficinas de recursos humanos del sector público deberán incorporar en su quehacer la verificación del cumplimiento del nuevo derecho, lo cual puede requerir capacitación adicional, aunque no implica nuevas estructuras ni aumento presupuestario directo.

Beneficios directos y cuantificables:

1. **Mejora en la salud infantil y reducción de enfermedades prevenibles:** La lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses reduce significativamente la incidencia de infecciones respiratorias, gastrointestinales, desnutrición y anemia. Según el MINSA y UNICEF, solo en 2019 el costo de la malnutrición infantil en el Perú ascendió a más de 10 millones de dólares. Una mejora en las tasas de lactancia exclusiva podría reducir significativamente ese gasto futuro en salud pública.
2. **Reducción de la mortalidad infantil:** La publicación de WABA (2023) estima que, por cada mes adicional de licencia de maternidad remunerada, la mortalidad infantil se reduce en 13 %, lo cual se traduce en ahorro económico y, sobre todo, en protección de la vida.
3. **Aumento de la productividad y reducción del ausentismo:** Estudios internacionales, como los presentados por The Lancet y UNICEF, concluyen que las políticas laborales favorables a la lactancia incrementan la retención del talento, reducen el ausentismo y mejoran la satisfacción laboral, especialmente entre mujeres.
4. **Ahorro en licencias por enfermedad del lactante:** Niños que reciben lactancia exclusiva son menos propensos a enfermarse durante el primer año, lo cual reduce las solicitudes de licencias por parte de los padres y los gastos médicos asociados.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

Beneficios jurídicos y sociales

1. **Consolidación de derechos laborales con enfoque de género:** El reconocimiento de este derecho implica una medida afirmativa constitucionalmente válida, que fortalece la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.
2. **Reducción del abandono laboral femenino:** Según testimonios recogidos en la mesa de trabajo y reportes de entidades como SERVIR y el MIMP, muchas mujeres renuncian a sus trabajos por no contar con condiciones adecuadas para lactar tras su reincorporación laboral. Esta norma permite revertir ese fenómeno y proteger la autonomía económica femenina.
3. **Fortalecimiento del desarrollo infantil temprano:** Al asegurar la lactancia exclusiva, la norma contribuye al desarrollo cognitivo, emocional e inmunológico del niño, mejorando su desempeño educativo y su capital humano futuro, con impactos positivos intergeneracionales.

Evaluación Costo-Beneficio del Proyecto de Ley 9710/2024-CR

Concepto	Costos estimados (cuantitativos o institucionales)	Beneficios esperados (cuantificables y cualitativos)
Implementación del derecho	Adecuación de reglamentos y procesos; monitoreo; gestión administrativa.	Garantía de un derecho constitucional; menor litigiosidad; mayor seguridad jurídica.
Costos operativos para empleadores	Organización de cargas laborales y equipamiento para el teletrabajo (solo si aplica).	Reducción de rotación laboral, retención de talento, mejora del clima laboral.
Supervisión y fiscalización	Coordinación interinstitucional (SUNAFIL y RRHH públicas).	Mayor cumplimiento de normas laborales; garantía de derechos fundamentales.
Salud pública y gasto estatal	No incrementa gasto público directo.	Reducción de la carga del sistema de salud por enfermedades prevenibles.
Productividad económica	Ajustes menores en procesos internos.	Menor ausentismo, aumento de productividad y lealtad laboral; ahorro en capacitación y rotación.
Desarrollo infantil y capital humano	—	Mejores condiciones de desarrollo en la infancia, con retorno social y económico a largo plazo.

A la luz del análisis desarrollado, el texto sustitutorio del **Proyecto de Ley 9710/2024-CR ofrece beneficios significativamente superiores a los costos operativos o administrativos que podría generar su implementación.** Se trata de una medida socialmente rentable, económicamente razonable y jurídicamente

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

respaldada, que promueve la salud, la equidad, la productividad y el desarrollo humano sostenible en el país, sin generar nuevas cargas presupuestarias para el Estado. Su adopción representa una inversión en la primera infancia, en la igualdad de género y en la protección efectiva de los derechos fundamentales.

VIII. CONCLUSIÓN

En ese sentido, la Comisión de Mujer y Familia, de conformidad con lo establecido por el literal b) de artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la APROBACION del presente dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR, mediante el cual se propone el siguiente TEXTO SUSTITUTORIO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA:

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA RECONOCER EL DERECHO AL TELETRABAJO DE LA MADRE TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA

Artículo único. Modificación del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo

Se modifica el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, en los siguientes términos:

"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.
- 16.2. En los puestos cuya naturaleza de la función y el perfil sean considerados teletrabajables, la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva tiene derecho a realizar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo por un período de ciento treinta y

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

un días, con el fin de garantizar la continuidad de la lactancia materna. Este plazo se inicia inmediatamente después de la culminación del descanso posnatal, conforme a lo establecido en la Ley 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante. Dicho derecho es irrenunciable y no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

- 16.3. El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación del Reglamento

El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo 002-2023-TR, a la modificación dispuesta en la presente ley en un plazo no mayor de noventa días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Dese cuenta,
Sala de Sesiones del Congreso de la República
Lima, 14 de abril de 2025.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 9710/2024-CR mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para reconocer el derecho al teletrabajo de la madre trabajadora en período de lactancia materna exclusiva".

[Siguen firmas]



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2025 12:21:26-0500



Firmado digitalmente por:
PABLO MEDINA Flor Aidee
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2025 15:58:44-0500



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2025 12:21:34-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2025 16:36:41-0500



Firmado digitalmente por:
CORDOVA LOBATON Maria
Jessica FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/04/2025 15:41:32-0500



Firmado digitalmente por:
PORTERO LOPEZ Hilda
Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/04/2025 10:15:55-0500



Firmado digitalmente por:
ALCARRAZ AGUERO Yorel
Kira FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2025 12:41:29-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2025 17:17:03-0500



Firmado digitalmente por:
INFANTES CASTAÑEDA Mery
Eliana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/04/2025 14:00:02-0500