



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Periodo Anual de Sesiones 2025-2026

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, CTSS) el Proyecto de Ley 10015/2024-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Bancada Socialista, de autoría del congresista Alfredo Pariona Sinche, que propone una Ley que modifica la Ley 31572, a fin de fortalecer la protección constitucional de la madre trabajadora.

En la primera sesión extraordinaria celebrada el 23 de enero de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por unanimidad el dictamen favorable recaído en el Proyecto de Ley 10015/2024-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Edgar TELLO MONTES, secretario, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Sigrid Tesoro BAZÁN NARRO, Patricia Rosa CHIRINOS VENEGAS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA, Germán Adolfo TACURI VALDIVIA, María Elizabeth TAIPE CORONADO y Cruz María ZETA CHUNGA. No se registraron votos en contra ni en abstención.

1. SITUACIÓN PROCESAL DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de Ley 10015/2024-CR¹, presentado el 21 de enero de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado 22 de enero de 2025 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa contiene una fórmula legal compuesta por tres (3) artículos y una disposición complementaria final (DCF), con el siguiente contenido:

- El artículo 1º señala como objeto de ley garantizar un trato razonable a la madre trabajadora, mediante el establecimiento de un período obligatorio de teletrabajo en atención de la edad del recién nacido.
- El Artículo 2º señala como finalidad de la Ley garantizar la eficacia del derecho a la igualdad material de las madres trabajadoras, mediante el uso del trabajo en condiciones adecuadas y sin descuidar la productividad de la respectiva función.
- El Artículo 3º modifica el numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

"Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros"

¹ Ver Proyecto de Ley 10015/2024-CR en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjUyMDMz/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

*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. **La madre trabajadora tiene derecho a realizar teletrabajo hasta que su hijo cumpla un (1) año de edad. Esta modalidad se aplica, además, para las trabajadoras gestantes desde el momento en que comunican su condición al empleador, y no afecta el derecho de descanso pre y post natal.***

Por último, la única DCF señala que el Poder Ejecutivo adecua el Reglamento de la Ley 31572 en el plazo de sesenta (30) días calendario contados a partir de la fecha de la publicación de la presente ley.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

"... El artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado peruano otorga especial protección a la madre que trabaja. Es decir, la norma constitucional impone al Estado que establezca las garantías mínimas que permitan que los derechos laborales de las madres trabajadoras, sea en el campo privado o de la administración pública, sean respetados. En buena cuenta, la protección de la madre trabajadora en el Perú responde a una protección reforzada (...) en el Informe Técnico 001386-2023-SERVIR-GPGSS de la Autoridad del Servicio Civil (Servir), de 30 de septiembre de 2023, sobre el trabajo remoto para mujeres gestantes, madres lactantes y personas consideradas en el grupo de riesgo, en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, se estableció, entre otros aspectos, lo siguiente en su parte considerativa: como parte de sus conclusiones, se refirió: "3.2 (...) los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 de su Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo (...)" Es decir, se impone una regulación de preferencia, en atención a una condición objetiva de desventaja que es preciso tomar en cuenta para efectos de permitir la realización del teletrabajo. (...) respecto de una madre con un recién nacido, que requiere atenciones insustituibles como la lactancia o los cuidados que exige atender a un bebé; todo ello, sin dejar de mencionar las evidentes preocupaciones y estrés que le puede generar a una madre separarse de una criatura recién nacida. Esto último, incluso, puede afectar de manera negativa la productividad en el trabajo (...) De este modo, la actividad laboral no se desarrolla de manera presencial en el respectivo centro laboral (...) Precisamente, el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, establece: "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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad.”.

3. OPINIONES SOBRE EL PROYECTO DE LEY

3.1.1 Pedidos de opinión

- a) Ministerio de Economía y Finanzas - MEF. Mediante Oficio 1207-2024-2025-CTSS/P-CR del 23 de enero de 2025.
- b) Defensoría del Pueblo. Mediante Oficio 1208-2024-2025-CTSS/P-CR del 23 de enero de 2025.
- c) Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Mediante Oficio 1206-2024-2025-CTSS/P-CR del 23 de enero de 2025.
- d) Confederación General de los Trabajadores del Perú - CGTP. Mediante Oficio 1210-2024-2025-CTSS/P-CR del 23 de enero de 2025.
- e) Cámara de Comercio de Lima - CCL. Mediante Oficio 1209-2024-2025-CTSS/P-CR del 23 de enero de 2025.

3.1.2 Opiniones recibidas

3.1.2.1 Organización Mundial para la Educación Prescolar OMEP

Mediante Carta N°0024 -2025/OMEP-Perú, del 5 de febrero de 2025, dicha organización nos remite su opinión favorable sobre el proyecto bajo estudio considerando que *“... beneficiará tanto a la madre como al bebe, quienes tendrán la oportunidad de establecer un vínculo afectivo a partir de las interacciones efectivas que se generen, especialmente en el contexto de las necesidades del bebe y de los intentos que hacen para recibir cuidado. Las investigaciones evidencian una relación entre las interacciones efectivas madre-hijo y el desarrollo cognitivo, social y emocional del infante. Asimismo, el Centro para el Desarrollo del Niño, de la Universidad de Harvard, señala que las interacciones eficaces contribuyen al sistema inmunitario de los bebés y niños pequeños, a la construcción de una arquitectura cerebral sólida y al funcionamiento neurológico”*.²

3.1.2.2 Defensoría del Pueblo

Mediante Oficio N° 0135-2025-DP/PAD del 31 de julio de 2025, dicha organización nos remite su opinión adjunta en el Informe Jurídico Defensorial N° 0007-2025-DP/ADMUJ, elaborado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, en la que concluyen que la propuesta es inviable debido a que *“es incompatible con las obligaciones y estándares internacionales adoptados por el Perú respecto al reconocimiento de los derechos de las madres trabajadoras, en específico, a lo relacionado a las políticas sobre igualdad de género. Sin embargo, se debe evaluar la adopción de medidas y políticas públicas destinadas a incorporar la corresponsabilidad social del cuidado en el ámbito laboral.”*³

² Ver opinión OMEP en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjU3MTk0/pdf>

³ Ver opinión de DEFENSORÍA DEL PUEBLO en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzlyMTg4/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

3.1.2.3 Cámara de Comercio de Lima CCL

Mediante Carta 234.02.2025/DNPACG del 25 de febrero de 2024, dicho gremio nos adjunta su opinión en el Informe DNPACG-021-2025/CCL en el que concluyen que la propuesta no es viable por lo siguiente:

“(i) 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... considerar el teletrabajo como un derecho absoluto y no como una modalidad sujeta a criterios de evaluación, es un desincentivo para la contratación de mujeres en edad fértil. Ello se debe a que las empresas tendrán obligatoriamente que establecer la modalidad de teletrabajo para madres hasta que sus hijos cumplan (1) año de edad, lo cual puede resultar perjudicial para la operatividad de los diferentes centros de labores; (ii) el marco normativo vigente ofrece medidas adecuadas, razonables y suficientes para proteger el periodo de lactancia de la madre trabajadora tal como los dispuestos en la Ley 27591 y la Ley 29896; y (iii) vulnera el derecho constitucional de libertad de empresa de los empleadores al restringir la libertad de organización sobre la modalidad de servicios.”⁴

3.2 Opiniones ciudadanas recibidas por los foros virtuales y de participación ciudadana del Congreso de la República

De conformidad con el Acuerdo de Consejo Directivo 9-2012-2013/CONSEJO-CR y del Procedimiento Técnico Administrativo 04-2014-APAEC-OPPEC-OM/CR de la Oficina de Participación, Proyección y Enlace con el Ciudadano del Congreso y visto el expediente virtual del proyecto legislativo bajo estudio⁵ se encuentran 11 opiniones ciudadanas registradas de los ciudadanos TEOBALDO GONZA CASTILLO, PATRICIA ELENA GONZÁLEZ SIMÓN, SILVIA JOHANNA SALVATIERRA REJAS, ERIKA MEDINA NIETO, YSIS JUDITH ROA MEGGO, YASMIN OLGA CÁCERES ORTIZ, EVELYN BETZABE PORRAS TELLO, YULIANA ELIZABETH VILLANUEVA MONTEAGUDO, CINTHIA LISBETH CARDOZA GIL, OLGA EMILY COVEÑAS HUAMAN y LILIANA AIDEE MUÑOZ GUEVARA DE PEBE.

4. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú.

Artículo 23. [El Estado y el trabajo]

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan.

- b) Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna

- c) Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, publicado el 11 de septiembre de 2022.

⁴ Ver opinión de la CCL en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjYxMTM0/pdf>

⁵ Ver expediente PL 10015 en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/10015>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

d) Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Reglamento de la Ley N° 31572, publicado el 26 de febrero de 2023.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1. Cuadro comparativo de modificaciones al párrafo 16.1 del artículo 16° de la Ley 31572.

Ley 31572, Ley del Teletrabajo	PL. 10015/2022-CR
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.	16.1 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. La madre trabajadora tiene derecho a realizar teletrabajo hasta que su hijo cumpla un (1) año de edad. Esta modalidad se aplica, además, para las trabajadoras gestantes desde el momento en que comunican su condición al empleador, y no afecta el derecho de descanso pre y post natal".

5.1.2. Identificación de las propuestas. Viabilidad y necesidad

Visto el texto de la fórmula legal, se aprecia que quiere incluir dentro de los supuestos de fomento del teletrabajo lo siguiente:

- El derecho que tiene la madre trabajadora de realizar teletrabajo hasta que su hijo cumpla un (1) año de edad.
- Extender esta modalidad de teletrabajo también para las trabajadoras gestantes desde el momento en que comunican su condición al empleador, y cuyo ejercicio no afecta el derecho de descanso pre y post natal.

Estando a estas pretensiones, se aprecia que el primer tramo de análisis será estudiar la naturaleza jurídica del teletrabajo, conforme a nuestra legislación, y si corresponde o no apreciarla como un derecho del trabajador en general, o de la madre trabajadora en específico, y también apreciar si el supuesto planteado se encuentra o no previsto en el ordenamiento jurídico nacional, por lo que resulta viable o no.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

5.1.2.1 Naturaleza jurídica del teletrabajo. Propuesta de que la madre trabajadora tiene derecho de realizar teletrabajo hasta que su hijo cumpla un (1) año de edad.

Según la doctrina tenemos los siguientes conceptos elaborados⁶:

El profesor Raúl Saco Barrios señala que el *“[t]eletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación”*.

Por su parte, César Puntriano señala que el *“teletrabajo es un fenómeno caracterizado porque el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, lo cual supone un cambio en la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos sin los cuales no nos encontraríamos ante el teletrabajo”*.

Y para Wilfredo Sanguineti *“es un tipo singular de trabajo a distancia en el que la dirección y el control directo sobre el trabajador son sustituidos por la comunicación con este a través de medios informáticos o audiovisuales. El trabajador desarrolla así su prestación fuera de la empresa, en su domicilio u otro lugar normalmente elegido por él, sin estar necesariamente sujeto a horario o jornada, sirviéndose de tales medios para enviar y recibir encargos”*.

Teniendo como ejes a estas definiciones, nuestra legislación desarrolla esta figura en la Ley 31572 (numeral 3.1. art. 3º) y su reglamento (D.S. 002-2023-TR), no como un derecho sino como una modalidad especial de prestación o ejecución de servicios subordinados que se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación, desde un lugar distinto al centro de trabajo habitual.

“Artículo 3. Teletrabajo

*3.1 El teletrabajo **es una modalidad especial de prestación de labores**, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales (...).”*

Así entonces, siendo una de las modalidades de ejecución del trabajo puede realizarse también, en algún momento, de forma presencial, híbrida, independiente o Independiente o dependiente y subordinado.

Estando a ello, no es un derecho exigible sino que depende de las necesidades de la empresa, tanto pública como privada y del acuerdo al que lleguen las partes de la relación laboral.

Esta naturaleza jurídica del teletrabajo también es desarrollada en el Informe técnico 000223-2023-Servir-GPGSC, del 1 de febrero de 2023, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, y en la que concluyen lo siguiente:

“... el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los

⁶ Eddy Hills Ramirez Punchin y Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón. “El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo”. Recuperado en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

*ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales (...) Las entidades públicas aplican el teletrabajo independientemente del régimen laboral de sus servidores civiles (...) El cambio en el modo de la prestación de labores que presente el servidor civil para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales **no es un derecho que pueda ser exigido con la sola presentación de la solicitud** a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que, por el contrario, las entidades públicas podrán o no implementar dicho cambio en el modo de la prestación de labores, previa evaluación, de acuerdo con el caso concreto, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la entidad y priorizando el cumplimiento de los objetivos institucionales."*⁷

Estando a lo señalado en el acápite precedente tenemos que el proyecto legislativo estaría gestionando como un derecho lo que la legislación laboral vigente y la doctrina ha definido como una modalidad de prestación de labores y no como un derecho exigible en su otorgamiento. Esto no debe confundirse con los derechos que tiene el trabajador una vez que este ejecutando la modalidad del teletrabajo (teletrabajador).

Estos derechos han sido desarrollados expresamente en el artículo 6º de la Ley 31572, así como también las obligaciones del empleador, en el artículo 8º de la referida norma.

Por lo señalado, la comisión considera que el término "derecho" que el proyecto quiere otorgar a la madre trabajadora que recién a dado a luz a fin de que realice teletrabajo hasta que su hijo cumpla un año de edad estaría contradiciendo una de las características del teletrabajo, esto es, su voluntariedad y reversibilidad (numeral 3.2. del artículo 3, Ley 31572).

Por voluntariedad se entiende que ni el empleador ni el trabajador pueden imponerlo unilateralmente, requiriendo un acuerdo escrito que detalle las condiciones, como el horario, los gastos y las herramientas.

Y por reversibilidad implica que cualquiera de las partes de la relación laboral puede decidir volver a la modalidad presencial.

Así entonces, por estas características el trabajador o servidor civil o teletrabajador **puede solicitar** al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Cabe señalar que, si el empleador no responde dentro del plazo de 10 días hábiles, se aplica el silencio administrativo positivo en favor del trabajador (numeral 9.3, artículo 9º, Ley 31572).

Asimismo el empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, **puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa**, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de

⁷ Recuperado en: <https://pderecho.pe/el-teletrabajo-es-una-modalidad-y-no-un-derecho-de-prestacion-de-labores-en-funcion-de-las-necesidades-de-la-entidad-informe-tecnico-000223-2023-servir-gpgsc/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores (numeral 9.4, artículo 9º, Ley 31572).

Estando a estas características la comisión considera que la propuesta del proyecto no resulta viable pues distorsiona las características y naturaleza jurídica del teletrabajo al configurarlo como un derecho exigible.

5.1.2.2 Extender el teletrabajo para las trabajadoras gestantes desde el momento en que comunican su condición al empleador, y cuyo ejercicio no afecta el derecho de descanso pre y post natal.

No obstante, la conclusión del acápite anterior de que no es viable la propuesta de considerar como un derecho al teletrabajo en general, y en específico para la madre trabajadora, debemos señalar que la ley 31572 contempla en su artículo 16º (numeral 16.1) la aplicación preferente del teletrabajo para determinados colectivos y población vulnerable.

“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”.

El Reglamento de dicha ley (D.S. 002-2023-TR) desarrolló en los artículos 30º al 33º el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables y otros.

Dentro del concepto de vulnerabilidad se ha considerado expresamente a las mujeres gestantes y madres en periodo de lactancia y, por extensión, también se aplicaría este fomento del teletrabajo a los padres con hijos menores de edad (personal responsable del cuidado de niños).

Ello es producto de las conclusiones de diversos estudios que consideran que *“la vulnerabilidad de la mujer en situación de embarazo no solo es peligrosa para ella en cuanto a su crecimiento y desarrollo personal, sino que pone en riesgo el futuro de ese hijo gestado y como consecuencia a la sociedad. La situación de estas mujeres requiere de políticas públicas y privadas que promuevan el cuidado de su salud y bienestar. Es decir, que la atiendan y la acompañen de manera integral. Por ello, se consideró necesaria una intervención desde la sociedad, siendo el primer responsable el Estado. Esto no solo redundará en beneficio para ella sino en pro de ese niño por nacer y a toda la sociedad”*.⁸

⁸ “La asistencia a la mujer embarazada en situación de vulnerabilidad y la pobreza interpersonal”. Recuperado en: <https://www.teseopress.com/5congreso2018/chapter/313/#:~:text=Nuestros%20cursos%3A->

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON
TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE
MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO.

En ese sentido, la Defensoría del Pueblo ha señalado que estas etapas de embarazo y la lactancia, significan una desventaja para las mujeres frente a sus pares masculinos, ya que, en base a prejuicios y estereotipos, se convierten en barreras para poder ejercer su derecho al trabajo, las que se ve evidenciadas en la persistencia de las brechas de uso de tiempo, laborales y de ingresos.

La protección de la maternidad en el trabajo tiene dos objetivos: conservar la salud de la madre y de su recién nacido, y también proporcionar una medida de seguridad económica a las mujeres concernidas y a sus familias.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

"(...) la Constitución no detalla qué nivel de protección debe garantizarse a las madres, pero en todo caso, es claro que el legislador, considerando la existencia de los derechos ya señalados y cumpliendo el deber de especial protección fijado por el constituyente, tiene el deber de prever mecanismos que garanticen a la gestante poder llevar a término el embarazo en condiciones adecuadas; y, a la madre, la recuperación de su condición física pregestacional y la adecuada atención y protección del recién nacido." (Fundamento 18. Sentencia 03861-2013-PA/TC)

De conformidad con ello, y en cumplimiento del artículo 23º de la Constitución, el Estado ha implementado medidas para el favorecimiento y protección de la mujer madre trabajadora en las diversas políticas públicas con enfoque de género en el tema laboral, pero siempre bajo determinados estándares de razonabilidad a fin de no afectar otros derechos o bienes difusos que podrían afectar el buen gobierno o funcionamiento del centro laboral (libertad de empresa, libertad de organización del empresario).

En efecto, de la revisión de la normatividad laboral, tenemos que esta contempla medidas adecuadas y razonables para proteger el bienestar de la madre y su hijo o hija, como las siguientes:

- Ley N° 30709 y D. S. N° 002-2018-TR (Prohibición de discriminación salarial): Los empleadores deben adoptar las medidas que sean necesarias para evitar que los períodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna.
- Ley 30367 y artículo 29º del D.S. 003-97-TR (Protección contra el despido): Tanto las trabajadoras gestantes como las madres trabajadoras tienen protección contra el despido nulo cuando tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia.
- Ley N° 30367 (Descanso pre y posnatal): La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal, en la denominada licencia por maternidad de 98 días naturales, en total, con posibilidad de acumular los descansos prenatal y postnatal con autorización médica. En casos de partos múltiples, prematuros o con discapacidad, se

[La%20asistencia%20a%20la%20mujer%20embarazada%20en%20situaci%C3%B3n%20de%20A%20vulnerabilidad%20y%20la%20pobreza%20interpersonal,-Anterior](#)

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

añaden 30 días adicionales. La mayoría de las gestantes prefiere tomar su licencia a partir del parto, y acumularlo con sus 30 días de vacaciones, con lo cual el descanso por maternidad podría llegar a los cuatro meses y medio.⁹

- Ley N° 26646, Ley N° 27402 y Ley N° 27606 (Subsidio por maternidad y lactancia): Para que la trabajadora gestante tenga derecho al subsidio por lactancia y maternidad, deberá contar en ambos casos con un número determinado de aportaciones realizadas por su empleador a EsSalud.
- Ley N° 28048 y D. S. N° 009-2004-TR (Medidas de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo): El empleador debe garantizar la protección de la madre gestante que realice labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo del embrión y el feto, tales como el manejo de químicos, tóxicos u otros similares.
- Ley N° 28731 (Permiso por lactancia): Finalizado el período posnatal, la madre trabajadora tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia hasta que su hijo cumpla 1 año. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia se incrementa por una hora más diaria.
- Ley N° 29896 (Implementación de lactarios): Establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado promoviendo la lactancia materna. El lactario es un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.
- Ley N° 27240 (permiso por lactancia materna): Dispone que al finalizar el periodo posnatal, se le conceda a la madre trabajadora una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que el menor cumpla un año. La norma contempla que estas horas se tienen como efectivamente laboradas y producen todos los efectos legales. De esta manera, se busca velar por el bienestar del niño y de la madre sin afectar las actividades económicas empresariales.

Estando a ello, si bien las propuestas planteadas pueden tener fines loables, el hecho de desnaturalizarla el teletrabajo y situarla al nivel de derechos laborales *per se* tendría efectos negativos para la propia mujer creando desincentivos en los empleadores. Como ha señalado la Cámara de Comercio de Lima *"considerar el teletrabajo como un derecho absoluto y no como una modalidad sujeta a criterios de evaluación, es un desincentivo para la contratación de mujeres en edad fértil. Ello se debe a que las empresas tendrán obligatoriamente que establecer la modalidad de teletrabajo para madres hasta que sus hijos cumplan (1) año de edad, lo cual puede resultar perjudicial para la operatividad de los diferentes centros de labores"*.¹⁰

En igual lógica, el considerar como derecho de las trabajadoras embarazadas el teletrabajo *"desde el momento en que comunican su condición de embarazada al empleador"* sin perjuicio del derecho de descanso pre y post natal, resulta en una medida que estaría vulnerando uno de los fundamentos de la libertad de empresa que es la denominada "libertad de organización del empresario", ello debido a que se estaría

⁹ Recuperado en: <https://www.mimp.gob.pe/intranet/ogrh/licencia-maternidad.php>

¹⁰ Ver opinión en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjYxMTM0/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON
TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE
MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO.

imponiendo al empleador una situación de facto sin tomar en cuenta la actividad empresarial del empleador ni las funciones que realiza el trabajador o trabajadora, sin una evaluación previa de la factibilidad en otorgar o no el teletrabajo debido al perfil laboral de la trabajadora o funcionaria y de sus labores en la empresa o entidad.

Ahora bien, como ha señalado la Defensoría del Pueblo, no necesariamente realizar el teletrabajo resulta de beneficio para la mujer o madre trabajadora pues si bien les podría generar un ahorro significativo en costos de transporte, alimentación y otros gastos asociados al trabajo presencial, ello no implica la disminución de los niveles de estrés laboral o una mayor satisfacción en los trabajadores.

Así, señalaron que en la pandemia existió una sobrecarga de labores para las mujeres. Así, a sus labores habituales, se agregaron otras actividades relacionadas con el acompañamiento escolar en las clases virtuales, mayor tiempo dedicando a las compras de alimentos y las labores de desinfección para evitar el contagio. *"Este escenario se tornó aún más complicado para aquellas que realizaban trabajo remoto; de hecho, las madres de niños pequeños o de nivel inicial y las que se encargan de personas mayores o con discapacidad, experimentaron una situación más complicada para ejercer el citado trabajo"*¹¹.

5.1.2.3 Formula sustitutoria.

Vistas las propuestas del proyecto, si bien se concluyen que ambas no son viables en el sentido que fueron propuestas como derechos, la comisión considera que sí resulta necesaria considerar en la Ley 31572, el derecho del trabajador de SOLICITAR realizar sus actividades como teletrabajador en el supuesto de tener hijos recién nacidos, pero que esta facultad no solo sea solicitada por la madre trabajadora sino también por el padre, de esta forma, se busca erradicar estereotipos como lo ha recomendado la Defensoría del Pueblo y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) en la necesidad de que los Estados participantes de dicha comisión impulsen leyes y políticas públicas destinadas a incorporar la corresponsabilidad social del cuidado a fin de crear las condiciones necesarias para que las mujeres puedan participar y permanecer en el mercado laboral en igualdad de condiciones y disfrutar plenamente de sus derechos, por ello, *"plantea la **corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo de cuidados y en las obligaciones familiares**. Esta corresponsabilidad familiar de los cuidados implica que los hombres son gestores solidarios del cuidado en la misma disposición y condiciones de responsabilidad que las mujeres, exceptuando las características físicas y biológicas que se derivan de la maternidad; por lo tanto, deben acceder también a derechos que les permita conciliar el trabajo y sus responsabilidades de cuidados familiares"*¹².

Estando a esta corresponsabilidad de padres y madres trabajadoras, también debemos considerar el hecho de que la implementación de lactarios en los centros laborales, dispuesta por la Ley N° 29896 no estaría siendo aplicada lo cual resulta perjudicial dado que los lactarios en el centro laboral ofrecen múltiples beneficios tanto para la

¹¹ Defensoría del Pueblo en el Documento de trabajo N°002-2020-DP/ADM "Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria".

¹² CIM, Ley Modelo Interamericana de Cuidados. Art. 26, revisado en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/LeyModeloCuidados-ES.pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

trabajadora como para la empresa. Para la empleada, promueven la salud del bebé y de la madre, facilitan la conciliación entre la vida familiar y profesional, y permiten conservar la lactancia materna digna y segura. Para la empresa, se traducen en menos ausentismo, mayor satisfacción y rendimiento de las empleadas, y una menor rotación de personal calificado.

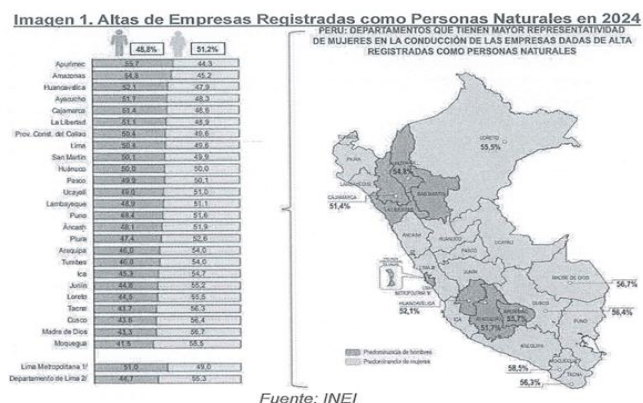
Según el Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP todo centro laboral que tenga mínimo 20 mujeres en edad fértil debe tener un lactario institucional. Toda madre que tenga un hijo lactante, sin importar su régimen laboral, estado civil o edad, tiene derecho a usar el servicio de lactario de su trabajo.

La edad de un niño de lactar recomendada por expertos es de **seis meses de lactancia materna exclusiva y hasta los dos años de edad o más, con la introducción de alimentos complementarios a partir de los seis meses**. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) sugieren esta pauta para los **primeros seis meses de vida y continúan hasta los dos años o más**, si tanto la madre como el bebé lo desean.¹³

Como señalamos, la implementación de lactarios institucionales es una medida que además de promover la lactancia materna también permite conciliar la vida familiar y el trabajo e impulsa la participación de las mujeres en el ámbito laboral

De acuerdo con el Informe del II en el Perú, publicado por INEI: Trimestre 2024 sobre Demografía Empresarial

"En el Perú, para el III Trimestre del año 2024 se registraron 49 mil 783 empresas dadas de alta registradas como personas naturales, de las cuales el 51,2% fueron conducidas por mujeres y el 48,8% por hombres." Estas empresas no tienen la posibilidad de implementar un lactario, ni están obligados por la ley para hacerlo, como se puede ver en la imagen 1, el 51% de las empresas abiertas por personas naturales en 2024, están dirigidas por mujeres, y salvo por los departamentos de: Amazonas, Cajamarca, La Libertad, Huancavelica, Apurímac, San Martín, Ayacucho y la Provincia Constitucional del Callao, todos los demás departamentos, tiene emprendimientos predominantemente dirigidos por mujeres".



¹³ Recuperado en: <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,nutritivos%20para%20su%20edad1.>



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 15:40:18-0500

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/01/2026 11:55:40-0500

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10015/2024-CR QUE APRUEBA, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO.

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



Firmado digitalmente por:
CHIRINOS VENEGAS Patricia
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/02/2026 19:44:29-0500

6. RECOMENDACIÓN

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la APROBACION del Proyecto de Ley 10015/2024-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO



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

Se modifica el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

"Artículo 16. Derechos del teletrabajador

[...]

16.3 Excepcionalmente, el trabajador o la trabajadora podrán solicitar la modalidad del teletrabajo cuando tengan responsabilidad del cuidado de su hija o hijo recién nacido hasta que cumpla un año de edad, conforme a los términos establecidos en el reglamento de la presente ley. El empleador evaluará la solicitud y el cambio de modalidad conforme a sus obligaciones y facultades."



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2026 18:03:16-0500

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de norma reglamentaria

El Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo 002-2023-TR, que aprueba el reglamento de la Ley 31572, a lo dispuesto en la presente ley dentro de un plazo máximo de treinta días calendario contados desde el día siguiente de su publicación.



Firmado digitalmente por:
Estefany FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2026 15:20:31-0500

Sala de Comisión.
Lima, 23 de enero de 2026.



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 16:25:59-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/01/2026 16:35:33-0500

Alex Antonio PAREDES GONZALES

Presidente



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/01/2026 10:53:29-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/01/2026 11:12:22-0500

Edgar TELLO MONTES

Secretario



Firmado digitalmente por:
TAPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 14:22:27-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/01/2026 11:48:43-0500



Firmado digitalmente por:
TAPE CORONADO Maria
Adolfo FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/01/2026 16:40:20-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/01/2026 16:47:30-0500