Firmado digitalmente por SALGUERO AGUILAR Sergio FAU 20131023414 hard
Cargo: Director (A)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.09.2023 14:17:36 -05:00

Jesus Maria, 29 de Septiembre del 2023

INFORME N° 000087-2023-MTPE/2/14.1

PARA : **MARISOL LA ROSA HUAMAN**
Directora General de Trabajo

DE : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Consulta sobre implementación de lactarios en el marco del teletrabajo.

REFERENCIA : P/ 122.08.2023/GL

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1 Al respecto, mediante Resolución Ministerial N° 167-2023-TR, se creó el grupo de trabajo denominado “Mesa de Trabajo entre la Cámara de Comercio de Lima (CCL) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)”, cuyo objeto es abordar y articular los planteamientos de la Cámara de Comercio de Lima, referidos a temas sociolaborales de interés general y de alcance nacional. Es en ese marco, que se llevaron a cabo reuniones, en las cuales la Cámara de Comercio advirtió que se requiere la emisión de una opinión técnica en materia de teletrabajo y lactarios, ya que producto de la pandemia, muchas empresas trasladaron su centro de trabajo a espacios virtuales.

1.2 En esa línea, la Cámara de Comercio de Lima señala que siendo que el requisito de que las empresas, con 20 trabajadoras en edad fértil en su planilla, tengan la obligación de contar con lactarios dentro de los estándares dispuestos por la Ley N° 29896, parece no ser adecuado a la nueva normalidad producto de la adopción cada vez mayor del teletrabajo, por lo cual se solicita al MTPE emitir un informe aclaratorio.

1.3 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección informa de sus actividades en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

2.1. Constitución Política del Perú.

2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE).

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

2.3. Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.
2.4. Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

2.5. Ley N° 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.

2.6. Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

2.7. Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

2.8. Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

2.9. Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

2.10. Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 31572, Ley del Teletrabajo.

2.11. Decreto Supremo N° 006-2008-TR, Aprueban el Reglamento de la Ley Nº 29245 y del Decreto Legislativo Nº 1038, que regulan los servicios de tercerización.

2.12. Decreto Legislativo N° 1038, Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley Nº 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

2.13. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF).

III. NATURALEZA DE LA PRESENTE OPINIÓN TÉCNICA

3.1. Al respecto, debe precisarse que las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.

3.2. De este modo, de la revisión de la documentación alcanzada, se advierte que la Cámara de Comercio de Lima (CCL) consulta sobre distintos escenarios en relación al teletrabajo y la implementación de lactarios esto es, primero, cuando la empresa haya optado por la modalidad de teletrabajo total para todas las trabajadoras en edad fértil; segundo, cuando la empresa haya elegido el teletrabajo parcial para las trabajadoras en edad fértil, de modo que nunca se reúnan en el centro de trabajo 20 o más trabajadoras al mismo tiempo; y tercero, en los casos de subcontratación de servicios, donde todas las trabajadoras en estado fértil sean desplazadas a la empresa principal, sin necesidad de acudir a la oficina de la empresa tercerizadora o de intermediación laboral.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

3.3. Sobre el particular, se advierte que la consulta formulada versa, por un lado, sobre los alcances de la figura del teletrabajo, y, por otro, sobre el lactario que las empresas del sector privado se encuentran en obligación de implementar.

IV. ANÁLISIS

a) Promoción de la lactancia materna en el ordenamiento jurídico peruano

4.1. De acuerdo con los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares, se ha observado un aumento del 23,2% en el número de mujeres empleadas en la última década. Este aumento en la participación laboral de las mujeres se relaciona principalmente con la reducción de las tasas de natalidad y el acceso mejorado a la educación, lo que ha aumentado su disponibilidad de tiempo para involucrarse en empleos remunerados.[1]

4.2. Se debe denotar que la evolución en el panorama laboral de las mujeres ha sido en parte por la introducción de normativas que buscan equilibrar y/o conciliar las demandas de la vida familiar y las exigencias del trabajo, al mismo tiempo que fomentan la inclusión y participación de las mujeres en el entorno laboral.

4.3. A nivel internacional, los derechos de la mujer que trabaja, y en especial el derecho a la lactancia y maternidad, se reconocen en varios convenios internacionales. Así, por ejemplo, tenemos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)[2]; la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)[3]; el Convenio sobre los Derechos del Niño (CRC)[4]; el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Protección de la Maternidad[5]; y, el Convenio 156 de la

---

[1] *INEI. (2016) Más de 7 millones de mujeres conforman la fuerza laboral del Perú. Nota de Prensa. https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/*

[2] *Artículo 5*
Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:
(…)
b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

[3] *Artículo 25(2): La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.*

[4] *Artículo 24(2)(c): Reconoce el derecho del niño a disfrutar del más alto nivel posible de salud y a servicios médicos. También menciona que se deben tomar medidas para asegurar la lactancia materna.*

[5] *Artículo 3*
Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.
Artículo 8
1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
Artículo 9
1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:
(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
(b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.
Artículo 10
1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares[6]; entre otros.

4.4. Así, el Estado Peruano, al suscribir el Convenio 156 de OIT en el año 1986[7], se comprometió a incluir en su política nacional la atención de las cuestiones que afectan a los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. Esta política nacional busca abordar las desigualdades de género que afectan particularmente a las mujeres en diversas áreas de su vida, especialmente en el ámbito familiar y doméstico.

4.5. Por esta razón, la aplicación de políticas que faciliten la conciliación entre las obligaciones familiares y las exigencias laborales se convirtió en un elemento esencial e imprescindible en un mundo laboral cada vez más competitivo y demandante. Estas políticas son vistas como acciones orientadas a establecer un ambiente favorable que fomente la igualdad en las responsabilidades familiares entre géneros, con la finalidad de alcanzar un mayor equilibrio entre la vida familiar y laboral.[8]

4.6. En este contexto, en el Perú se han establecido políticas y estrategias que buscan asegurar condiciones laborales y de salud adecuadas para las mujeres, siendo las principales las siguientes:

- **Política Nacional de Igualdad de Género,** aprobado mediante Decreto Supremo Nº 008-2019-MIMP.
- **Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 "Perú, País Saludable",** aprobado mediante Decreto Supremo N° 026-2020-SA.
- **Política Nacional de Empleo Decente,** aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2021-TR.
- **Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. Lineamiento estratégico N.º 3,** aprobado mediante Decreto Supremo Nº 009-2021-JUS.

4.7. Ahora bien, sobre la importancia de la promoción del trabajo de las mujeres en el Perú se debe resaltar que tiene fundamento en el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, el cual se encuentra recogido en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú de 1993[9], y que a su vez se complementa con otras disposiciones constitucionales como el derecho a la igualdad (inciso 2 del artículo 2), relativo a que nadie debe ser discriminado por motivo de origen,

---

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

[6] *Artículo 3*
1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

[7] *Resolución Legislativa N° 24508, publicado el 29/05/1986 en el diario oficial "El Peruano", mediante la que se ratifica el Convenio Nº 156 OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312301 Fecha de visita: 04/03/2015.*

[8] *COLINAS, Lourdes, Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación, México, 2008, CEPAL – Serie Estudios y Perspectivas- Nº 94, página 7.*

[9] *Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral*
En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

4.8. En este marco sobre la igualdad de oportunidades sin discriminación, se debe mencionar que, a nivel legal, el ordenamiento jurídico peruano ha dispuesto una serie de normas para promover que situaciones como la lactancia materna no sean un impedimento para que las mujeres puedan insertarse en el campo laboral. A continuación, un breve recuento de las principales normas sobre la lactancia materna:

- Ley N° 27240 (23 de diciembre de 1999), Ley que otorga permiso por lactancia materna. La ley establece que las madres trabajadoras tienen derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, con una hora adicional en caso de parto múltiple. Además, tanto la madre como el empleador pueden acordar el horario para ejercer este derecho.

- Ley N° 27403 (20 de enero de 2001), Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna. Esta ley aclara que la hora diaria de permiso por lactancia materna, mencionada en el numeral 1.1 del Artículo 1 de la Ley Nº 27240, se considera como tiempo de trabajo efectivo para todos los fines legales, lo que incluye el derecho a recibir la remuneración correspondiente durante ese período.

- Ley N° 29896 (7 de julio de 2012), Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Esta norma establece la implementación de lactarios en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil. Asimismo, define un lactario como un espacio adecuado para que las madres trabajadoras puedan extraer y conservar su leche materna durante el horario laboral, promoviendo así la lactancia materna.

- Sobre las especificaciones y condiciones que deben cumplir los lactarios, según la norma anterior, se rigen por lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, no obstante, la misma fue derogada por el Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP (26 de julio de 2021), Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.[10] Los principales aspectos de esta norma a resaltar son los siguientes:

  - El reglamento tiene como finalidad promover la lactancia materna y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

  - Las instituciones públicas y privadas con 20 o más mujeres en edad fértil deben implementar lactarios institucionales. Las usuarias del servicio de lactario son las trabajadoras en período de lactancia, incluyendo aquellas sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo.

[10] Esta norma cuenta con los siguientes antecedentes:
- Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES (23 de agosto de 2006), el cual dispuso la implementación de Lactarios en instituciones del Sector Público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil. Derogado.
- Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP (9 de febrero de 2016), Decreto Supremo que desarrolla la Ley Nº 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Derogado.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

- Los centros de trabajo deben contar con lactarios implementados y funcionando adecuadamente si tienen 20 o más mujeres en edad fértil.

- Se pueden implementar lactarios en centros de trabajo distintos a la sede principal.

- Las instituciones con menos de 20 mujeres en edad fértil pueden implementar lactarios.

- Se permite implementar el servicio en un inmueble colindante si no hay suficiente espacio en el centro de trabajo. Por ello, las instituciones pueden compartir el uso de lactarios de mutuo acuerdo. En edificios compartidos por diferentes instituciones, pueden implementar un lactario de uso compartido.

- Las instituciones deben comunicar la implementación, traslado, reubicación o cierre de lactarios al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

- Se crea un Registro de Lactarios Institucionales para obtener información sobre su implementación y funcionamiento. El registro es informativo y busca promover la lactancia materna y la conciliación familiar y laboral.

- Se establecen condiciones mínimas para la implementación del lactario, como el área, privacidad, comodidad, refrigeradora, accesibilidad y lavabo.

- Las trabajadoras tienen derecho a al menos 1 hora al día para usar el lactario durante el horario de trabajo.

- Se designa a una persona coordinadora del servicio de lactario en cada institución. El coordinador/a promueve el uso del servicio, administra registros y realiza otras funciones relacionadas.

- Se realiza seguimiento y monitoreo para verificar el cumplimiento del reglamento. La responsabilidad del cumplimiento recae en la institución empleadora.

4.9. En este panorama normativo, se tiene que, al 2022, se ha implementado un total de 3247 lactarios en el sector privado para promover la lactancia materna de las trabajadoras en sus centros de trabajo:

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

DEPARTAMENTO	TOTAL	Privada	Pública
AMAZONAS	6	0	6
ANCASH	62	52	10
APURIMAC	9	4	5
AREQUIPA	149	132	17
AYACUCHO	13	8	5
CAJAMARCA	36	24	12
CALLAO	188	159	29
CUSCO	62	47	15
HUANCAVELICA	10	1	9
HUANUCO	15	9	6
ICA	208	200	8
JUNIN	74	59	15
LA LIBERTAD	136	124	12
LAMBAYEQUE	95	88	7
LIMA	2,363	2,126	237
LORETO	18	8	10
MADRE DE DIOS	6	2	4
MOQUEGUA	18	16	2
PASCO	4	3	1
PIURA	133	122	11
PUNO	22	17	5
SAN MARTIN	20	14	6
TACNA	25	15	10
TUMBES	10	7	3
UCAYALI	19	10	9
TOTAL	**3,701**	**3,247**	**454**

Fuente: Base de Datos de Lactarios Institucionales – Dirección de Fortalecimiento de las Familia.

4.10. Como se advierte del recuento normativo, la obligación de implementar lactarios en el sector privado para la promoción de la lactancia materna nace de un dispositivo normativo de rango legal, no estando sus disposiciones sujetas a la modalidad de prestación de servicios de las trabajadoras, aun cuando, antes de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, se encontraba vigente la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.

4.11. Sin perjuicio de ello, a diferencia de la anterior normativa, que solo regulaba obligaciones para el Estado en materia de políticas de teletrabajo a favor de la población vulnerable[11], el artículo 16 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, estableció el fomento y realización preferente del teletrabajo en el caso de la población vulnerable, siendo la trabajadora lactante considerada en este supuesto de hecho normativo:

> *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*

[11] SEGUNDA. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo
Dentro de los noventa (90) días hábiles de entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

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.
(…)

4.12. De igual manera, el Reglamento de la Ley, aprobada mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, reguló esta medida de fomento en el artículo 30:

> *"Artículo 30.- Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros*
> *30.1* ***La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil 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.***
> *30.2 El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil que se le otorgaron medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.*
> *30.3 La realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley no habilita al/a la empleador/a público y/o privado a variar de manera unilateral la modalidad de la prestación de labores de forma presencial a teletrabajo."*

4.13. En suma, las normas anotadas sobre conciliación entre la vida familiar y el trabajo, nos permiten concluir que es necesario brindar los servicios y condiciones en el ámbito laboral, para que los y las trabajadores/as puedan cumplir con sus responsabilidades familiares.

4.14. En tal sentido, la obligación de implementar lactarios en instituciones privadas brinda condiciones para que las trabajadoras, que tomen la decisión de ser madres, cuenten con un servicio que permita conciliar sus responsabilidades familiares con las laborales, desde un enfoque de protección y promoción de la lactancia materna como política pública.

b) Sobre la implementación de lactarios en el marco de la contratación directa y el teletrabajo

4.15. Al respecto, el empleo más común de las últimas tecnologías de información y comunicación (TIC) ha posibilitado la generación y constante evolución de distintos métodos de estructuración y ejecución laboral en las compañías. Como resultado, han emergido nuevas facetas en las interacciones laborales en el moderno entorno ocupacional, siendo una de estas el teletrabajo.[12]

4.16. En este contexto, se está consciente de las numerosas ventajas que el teletrabajo ofrece a las partes involucradas en la dinámica laboral. En el caso de los empleados, los beneficios más destacados son: la capacidad de equilibrar la vida personal y familiar, la disminución de la falta al trabajo, la reducción del tiempo invertido en desplazamientos, el ahorro económico en vestimenta,

[12] ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Lima, 2013, Palestra, p. 43.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

comidas y transporte público, así como una mejora en la salud y la alimentación, entre otras ventajas.[13]

4.17. En lo que respecta a los empleadores, se valora como beneficioso el empleo del teletrabajo debido a que se viabiliza la implementación de estructuras organizativas más ágiles y efectivas; se observa un aumento en la productividad de los empleados; se **disminuyen los gastos relacionados con espacios y condiciones laborales**, así como aquellos relacionados con la formación debido a la menor rotación de personal, siendo que además esto permite la retención, fidelización y captación de talento.[14]

4.18. De igual manera, la noción de teletrabajo resulta ventajosa para la sociedad en su conjunto, al estimular un aumento en la participación de grupos vulnerables en el ámbito laboral, como es el caso de las personas con discapacidad.[15]

4.19. Teniendo en cuenta las ventajas del teletrabajo para trabajadores, empleadores y la sociedad en general, su adopción en el Perú, condujo a establecer una nueva regulación en este ámbito, la cual fue concretada a través de la Ley N° 31572, conocida como la Ley del Teletrabajo, publicada el 11 de septiembre de 2022 en el diario oficial "El Peruano".

4.20. En esa línea, el artículo 3 de la Ley N° 31572 define al teletrabajo como: *"(…) 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."*

4.21. Asimismo, el referido artículo resalta que el teletrabajo se caracteriza por: a) ser de carácter voluntario y reversible, b) ser de forma temporal o permanente, c) ser de manera total o parcial, d) flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral, e) realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este, f) el lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11[16] de la Ley, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.

4.22. En tal sentido, se tiene que el teletrabajo puede ser:

- **Total**, el cual es aquel en el que se acuerda la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad que el/la teletrabajador/a estime necesario o que requiera el/la empleador/a.

[13] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Las ventajas del trabajo a distancia, 2013, OIT. Consulta: 11 de mayo del 2015. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_208161/lang--es/index.htm.
[14] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: Aspectos Individuales". En AAVV, El empleador en el Derecho del trabajo, Madrid, Tecnos, 1999.
[15] BOJAROV, S. Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión de personas con discapacidades, Buenos Aires, 2009.

[16] Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo
11.1 El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores.
11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

- **Parcial**, el cual es aquel en el que se acuerda la prestación de actividades presenciales y actividades no presenciales. La distribución de la jornada se especifica en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores.

4.23. Ahora, el contexto de la consulta versa sobre si existe la obligación de implementar un lactario tanto para el caso donde las trabajadoras se encuentren en una modalidad de teletrabajo total como para el caso donde las teletrabajadoras se encuentren en una modalidad de teletrabajo parcial.

4.24. Así, en primer lugar, se debe considerar si un empleador se encuentra en el supuesto de hecho que establece la normativa sobre implementación de lactarios, esto es, contar con veinte o más mujeres en edad fértil (número mínimo).

4.25. En relación a la modalidad de teletrabajo (total o parcial) es importante anotar que la obligación de implementación de lactarios tiene que darse en un **contexto en el que exista un centro de trabajo en el que laboren 20 o más mujeres en edad fértil.** En dicho escenario, resulta importante anotar que en aquellos casos en los que el empleador haya optado por una modalidad de trabajo total, en la que no cuente con un espacio físico para implementar el lactario, esta obligación no sería exigible, toda vez que la misma se encuentra condicionada a la existencia de un centro de trabajo.

4.26. Por otro lado, en cuanto a la modalidad de teletrabajo parcial, esta Dirección resalta que la modalidad de trabajo puede responder a múltiples supuestos, que se deben analizar según cada caso en concreto. Sin perjuicio de ello, con la finalidad de brindar algunos alcances sobre la determinación de la obligación, debemos anotar, a manera enunciativa, los siguientes criterios:

4.26.1. Se debe realizar la verificación de si existe el número mínimo de trabajadoras en edad fértil en el centro de trabajo.

4.26.2. La modalidad de teletrabajo admite la posibilidad de que se revierta la modalidad de teletrabajo a modalidad presencial.

4.26.3. La modalidad de teletrabajo parcial admite la posibilidad de que en un día puedan asistir el número mínimo de trabajadoras en edad fértil a un centro de trabajo.

4.27. En ese sentido, esta Dirección, al no abordar casos concretos, no sería posible afirmar de manera concluyente en qué situaciones podríamos encontrarnos ante un eventual incumplimiento de la normativa sobre la materia. Corresponderá que la información sea verificada en cada caso específico por la autoridad inspectiva.

c) Implementación de lactarios en el marco de la contratación indirecta

4.28. En el presente caso, también se plantea la cuestión de si las empresas que subcontratan servicios, como las empresas de tercerización e intermediación laboral que implican el desplazamiento de personal a una empresa usuaria o principal, están obligadas a implementar lactarios.

4.29. En este sentido, es importante tener en cuenta que el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 023-2021-MIMP establece que son consideradas usuarias del servicio de lactario aquellas trabajadoras con hijas e hijos de hasta veinticuatro (24) meses de edad que se encuentran en periodo de lactancia, sin importar el régimen laboral con el que mantengan su relación con su empleador. Esto

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

incluye a las mujeres en periodo de lactancia que prestan servicios en el centro de trabajo sin tener un vínculo laboral formal. Además, tanto instituciones públicas como privadas, en el contexto de promover la lactancia materna, deben facilitar el acceso al lactario institucional a las mujeres que prestan servicios en el centro de trabajo, incluso si no tienen un vínculo laboral formal con la institución.

4.30. En este contexto, esta Dirección resalta que la contratación indirecta puede responder a supuestos que se deben analizar según cada caso en concreto. Al respecto, esta Dirección brinda los siguientes criterios sobre implementación de lactarios en el marco de la contratación indirecta:

4.30.1 Se debe realizar la verificación, en la empresa principal, del número mínimo de trabajadoras en edad fértil en el centro de trabajo, considerando trabajadoras de su nómina y trabajadoras desplazadas o destacadas por una empresa tercera.

4.30.2 Se debe realizar la verificación, en la empresa de intermediación, del número mínimo de trabajadoras en edad fértil, incluso después de haber desplazado o destacado a su personal a una empresa usuaria.

4.31. En este contexto, la Dirección destaca la importancia de determinar con precisión el lugar donde las trabajadoras en edad fértil prestan sus servicios de manera habitual. Para lograrlo, se requiere que la información sea verificada en cada caso específico por la autoridad inspectiva.

V. CONCLUSIONES

5.1. Las normas sobre conciliación entre la vida familiar y el trabajo, nos permiten concluir que es necesario brindar los servicios y condiciones en el ámbito laboral, para que los y las trabajadores/as puedan cumplir con sus responsabilidades familiares. En tal sentido, la obligación de implementar lactarios en instituciones privadas brinda condiciones para que las trabajadoras, que tomen la decisión de ser madres, cuenten con un servicio que permita conciliar sus responsabilidades familiares con las laborales, desde un enfoque de protección y promoción de los derechos fundamentales de las personas reconocido en nuestra constitución política.

5.2. Sobre la implementación de lactarios en el marco de la contratación directa y su vinculación con el teletrabajo (total o parcial), esta Dirección brinda criterios para una adecuada interpretación de la obligación de contar con un lactario institucional.

5.3. Sobre la implementación de lactarios en el marco de la contratación indirecta es importante tener en cuenta que el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 023-2021-MIMP establece que son consideradas usuarias del servicio de lactario aquellas trabajadoras con hijas e hijos de hasta veinticuatro (24) meses de edad que se encuentran en periodo de lactancia, sin importar el régimen laboral con el que mantengan su relación con su empleador. Asimismo, esta Dirección brinda criterios para una adecuada interpretación de la obligación de contar con un lactario institucional.

5.4. En este contexto, la Dirección destaca la importancia de determinar con precisión el lugar donde las trabajadoras en edad fértil prestan sus servicios de manera habitual. Para lograrlo, se requiere que la información sea verificada en cada caso específico por la autoridad inspectiva.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**

VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SERGIO SALGUERO AGUILAR
DIRECTOR (A)
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SSA/lge)

EXP.0000035-2023

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **PPIGCUY**