

**DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 4070-2022 Y OTROS  
MODIFICACIÓN DE LA LEY DE TELETRABAJO PARA ESTABLECER MEDIDAS  
COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA**

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 04070/2022-CR propone que los trabajadores puedan solicitar teletrabajo por veinte días inmediatamente después de finalizar su licencia por maternidad o paternidad, así como en los casos en que el hijo o hija lactante presente riesgo de anemia, hasta que cumpla doce meses de nacido. Además, se reconoce una licencia especial de diez días hábiles para las trabajadoras que sufran una muerte prenatal a partir de la semana veintidós de gestación, otorgándoles los mismos beneficios que la licencia por maternidad.

Si bien la propuesta busca fortalecer el cuidado infantil y promover la conciliación trabajo-familia, algunas medidas podrían tener efectos contraproducentes. Al ampliar los derechos relacionados al teletrabajo únicamente en función de condiciones vinculadas a la maternidad o al cuidado infantil, se refuerzan estereotipos de género y se sobrecargan las obligaciones laborales y familiares de las mujeres, sin generar incentivos reales para una corresponsabilidad parental.

Particularmente, permitir el teletrabajo por riesgo de anemia en hijos lactantes —sin una relación técnica comprobada entre esta modalidad y la mejora en los indicadores de salud— introduce una medida difícil de implementar, sobre todo en MYPEs con capacidad operativa limitada. Al aumentar los costos y riesgos de contratación femenina, podría desincentivar la formalización del empleo de mujeres en edad fértil. Por el contrario, la propuesta de otorgar licencia por muerte prenatal constituye un avance necesario y legítimo, al reconocer legalmente una situación dolorosa que hoy no cuenta con una protección específica.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
<p><b>Teletrabajo post licencia de maternidad o paternidad</b></p> <p>La propuesta plantea solicitar teletrabajo por 20 días inmediatamente después de la licencia por maternidad o paternidad.</p>	<p><b>Limitaciones del enfoque individualizado en la conciliación laboral-familiar</b></p> <p>La propuesta busca facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral tras el nacimiento de un hijo, lo cual responde a una finalidad legítima. Sin embargo, centrarse exclusivamente en un modelo de cuidado inmediato tras la licencia puede reforzar el estereotipo de que el cuidado de los hijos debe resolverse únicamente desde la adaptación individual del trabajador, sin un enfoque de corresponsabilidad institucional. Se amplía el beneficio, pero no se resuelve el problema de fondo de la conciliación, ya que no se contempla que existen trabajos en los que no resulta factible aplicarlo. En ese sentido, dar solo al padre 20 días adicionales puede ser positivo siempre que sea compatible con el puesto que ocupa, aunque se mantenga como una medida limitada y focalizada únicamente en la paternidad.</p>	<p><b>Necesidad de fomentar la corresponsabilidad parental</b></p> <p>No se recomienda modificar el modelo vigente de manera aislada. En su lugar, se propone avanzar hacia una reforma integral del sistema de licencias por maternidad y paternidad, apostando por un esquema de licencia parental compartida.</p> <p>Este modelo —ya adoptado en países como Chile, Colombia, Alemania, Noruega o Suecia— permite que ambos padres distribuyan equitativamente el tiempo de cuidado según sus necesidades, promoviendo vínculos</p>

		<p>tempranos con el hijo y una distribución más justa de las responsabilidades familiares.</p> <p>Ello fortalece el rol del padre en la crianza, reduce la carga sobre la mujer y contribuye a una conciliación más efectiva y equitativa.</p>
<p><b>Teletrabajo por riesgo de anemia en hijo/a lactante</b> La iniciativa propone reconocer el derecho a solicitar teletrabajo en caso de que el hijo o hija lactante presente riesgo de anemia, hasta que cumpla 12 meses de edad.</p>	<p><b>Riesgos de trasladar problemas de salud pública al vínculo laboral</b> Si bien la intención de proteger la salud infantil es válida, no existe evidencia que acredite un nexo causal directo entre el teletrabajo de la madre o el padre y la reducción de los niveles de anemia infantil.</p> <p>Además, la medida plantea desafíos prácticos, ya que no establece criterios técnicos claros para determinar el “riesgo” ni procedimientos verificables para otorgar el beneficio. Esto puede generar cargas administrativas innecesarias y afectar la operatividad de las empresas, especialmente en sectores con menor capacidad de gestión, como las MYPEs.</p> <p>Desde una perspectiva de género, esta medida —al estar estrechamente asociada al rol de cuidado materno— podría elevar los costos y riesgos percibidos al contratar a mujeres en edad fértil, desincentivando su inclusión laboral formal y perpetuando la desigualdad estructural.</p>	<p><b>El teletrabajo no puede sustituir la acción del Estado en salud pública</b> No se recomienda incorporar esta medida en el marco del derecho al teletrabajo. En su lugar, se sugiere fortalecer las intervenciones del sector salud orientadas a la prevención, detección y tratamiento temprano de la anemia infantil, especialmente en el primer año de vida.</p> <p>Asimismo, si se desea avanzar en políticas de conciliación, deben diseñarse bajo un enfoque de corresponsabilidad parental, con criterios objetivos, proporcionales y técnicamente sustentados, que no trasladen el costo del problema estructural de salud pública al vínculo laboral individual.</p>
<p><b>Licencia muerte prenatal</b> Otorgar una licencia de 10 días hábiles a trabajadoras del sector público o privado en caso de muerte prenatal ocurrida después de la semana 22 de gestación y antes del parto.</p> <p>Esta licencia tendría los mismos beneficios que la licencia por maternidad y podría ser complementada con el uso del descanso vacacional pendiente.</p>	<p><b>Reconocimiento necesario del duelo gestacional en el marco laboral</b> La muerte prenatal es un evento profundamente doloroso y, sin embargo, actualmente no existe en el Perú una protección específica que reconozca su impacto emocional y físico. La propuesta representa un avance importante al cubrir ese vacío legal y visibilizar un tipo de duelo que ha sido históricamente invisibilizado. Además, se alinea con estándares de protección a la salud mental y el bienestar de las trabajadoras, sin generar una carga significativa para el empleador.</p>	<p><b>Avance necesario hacia una legislación laboral con enfoque de cuidado y dignidad</b> Se recomienda aprobar esta medida. Esta propuesta refuerza una mirada más humana y empática de la legislación laboral, especialmente en lo que respecta a la protección del embarazo y el cuidado integral de la mujer trabajadora.</p>