CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
30 MAR 2023
RECIBIDO
Firma _____ Hora 3:47 p.m.

LEY QUE PRIORIZA EL TRABAJO REMOTO EN EL PERIODO DE LACTANCIA OBLIGATORIA Y OTORGA DESCANSO POR MUERTE PRENATAL

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

LEY QUE PRIORIZA EL TRABAJO REMOTO EN EL PERIODO DE LACTANCIA OBLIGATORIA Y OTORGA DESCANSO POR MUERTE PRENATAL

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer el derecho de la trabajadora gestante, sea del sector público o privado, a que se priorice el trabajo remoto durante el periodo de lactancia obligatoria; además de otorgar descanso laboral a causa de muerte prenatal.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

La presente ley se aplica a todas las trabajadoras gestantes del sector público y privado sea cual sea su modalidad contractual y siempre que la naturaleza de su trabajo lo permita y no se perjudique el normal desenvolvimiento de sus labores.

Artículo 3.- Trabajo remoto

Las empresas estatales y privadas, considerando la naturaleza de las labores y dentro de sus posibilidades, deben priorizar asignar a las madres lactantes, el trabajo remoto, posterior al descanso postnatal.

Artículo 3. Periodo del trabajo remoto

El periodo de trabajo remoto asignado a las trabajadoras con condición de madres lactantes, debe durar 6 meses como mínimo, periodo en cual no se le recortará ningún derecho reconocido a la trabajadora en su labor presencial, sobre todo en lo respectivo al monto de remuneración. Posterior a este periodo, la empresa deberá restituir a la labor presencial a la trabajadora, con las mismas condiciones que tenía su labor anterior al parto.

En posible, previo acuerdo entre empleador y la trabajadora, ampliar el periodo de trabajo remoto.

Artículo 4. Sobre el permiso de lactancia

Las trabajadoras que sean beneficiadas con el periodo de trabajo remoto, durante el plazo que haya sido brindado, no podrán ser excluidas del permiso de lactancia señalado en la Ley 27240, "Ley que otorga Permiso por Lactancia materna", modificada por la Ley 28731, "Ley que Amplía la Duración del Permiso por Lactancia Materna."

Artículo 5. De la licencia por muerte prenatal

Se otorgará una licencia por muerte prenatal, término que se refiere a la pérdida del bebé, después de las 22 semanas de gestación y antes de concluirse el parto, por parte del empleador del sector público o privado a la trabajadora por el plazo de diez días hábiles consecutivos. La trabajadora beneficiaria de la licencia por muerte prenatal tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida dicha licencia.

Las demás características de la licencia, no señaladas de forma expresa en la presente ley, serán iguales a aquellas características y beneficios otorgados por licencia por maternidad.

Dicha licencia es efectiva con la presentación del certificado de defunción fetal o en su defecto, con la presentación del certificado de salud de la trabajadora.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. – Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de treinta (30) días a partir de su entrada en vigencia.

SEGUNDA. – Adecuación de normativa

El Ministerio de Trabajo y Promoción en coordinación con el Ministerio de Salud adecúa la normativa laboral para la concretización del derecho establecido en la presente ley y emite las disposiciones complementarias en conformidad del marco de sus competencias.

Lima, 28 de marzo del 2023

DR. SEGUNDO T. QUIROZ BARBOZA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Edgar Tello Montes

PAUL SILVIO GUTIÉRREZ TICONA
Congresista de la República
Vocero del Grupo Parlamentario
Bloque Magisterial Concertación Nacional

Paúl Gutierrez T.

ELIZABETH SARA MEDINA HERMOSILLA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Germán Tacuri

Alex A. Paredes Gonzales

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. ANTECEDENTES

En lo que respecta a antecedentes de proyectos legislativos que versen sobre trabajo remoto, solo podemos mencionar al Proyecto de ley Nro. 06711/2020-CR, "*LEY QUE REFUERZA LA PROTECCIÓN SOCIAL-LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO O SIMILARES*", el cual tenía como finalidad principal implementar medidas a favor de los trabajadores que realizan teletrabajo, trabajo remoto o similares en el sector privado y público, esto considerando la situación de pandemia del COVID-19, tales como establecer la creación de un Registro Nacional de empresas y trabajadores que realizan al trabajo virtual o mediante bonos en las facturas eléctricas. Esto demuestra, que, en tema del trabajo remoto, nuestra legislación no ha regulado lo suficiente sobre esta nueva forma de llevar a cabo un trabajo.

Respecto de antecedentes sobre muerte prenatal, sólo podemos mencionar al Proyecto de Ley Nro. 3463/2022-CR, "*LEY QUE ESTABLECE EL DERECHO A UNA ATENCIÓN INTEGRAL Y LICENCIA LABORAL EN CASO DE MUERTE GESTACIONAL, PERINATAL O NEONATAL, ASÍ COMO LA RESPONSABILIDAD DEL MINISTERIO DE SALUD DE ELABORAR EL RESPECTIVO PROTOCOLO DE ATENCIÓN*", propuesta que busca que se establezca un conjunto de derechos, desde el ámbito de la salud hasta el laboral, para que sea vea aliviada la situación de la mujer ante la pérdida de un hijo antes o durante el parto. Por otra parte, proyectos que traten sobre licencias laborales por razones vinculadas a la salud mental, o por situaciones relacionadas al nacimiento de una nueva vida, tenemos al Proyecto Nro. 3317-2022/CR "*LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA, PROMOVIENDO EL DERECHO DEL RECIÉN NACIDO A LA ASISTENCIA PATERNA*", que busca que se reconozca al padre un plazo corto de licencia inmediato al nacimiento de su bebé, promoviendo de esa manera, el derecho del recién nacido a la asistencia paterna. También el Proyecto de Ley Nro. 652/2021-CR "*LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE PARA EXÁMENES ONCOLÓGICOS PREVENTIVOS ANUALES*", que buscaba que se establezca una licencia anual compensable a favor del trabajador, hasta por dos días hábiles, consecutivos o no, para someterse a sus exámenes preventivos

oncológicos, proyecto que fue elevado como la LEY Nº 31479 "LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER Y POSTERIOR COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES QUE REALICEN EXÁMENES ONCOLÓGICOS PREVENTIVOS ANUALES".

1.2. MARCO NORMATIVO

Siendo la Constitución Política la norma máxima en nuestra legislación, toda ley para que sea válida no puede contradecirla, y en el presente caso, tenemos que el presente proyecto de ley se adecua con lo señalado por su artículo 7: *"Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad*". El presente proyecto de ley, busca la protección de la salud física y mental de la madre y de su bebe, tomando en cuenta que son los primeros meses importantes en el desarrollo de un niño, por lo que es pertinente que la madre pueda estar cerca de sus hijos durante esta etapa de crecimiento. Este objetivo también se alcanza mediante la obtención de una licencia laboral para la recuperación y confrontación del duelo que una madre va a sufrir ante la eventualidad de sufrir la situación de muerte prenatal o fetal.

En el nivel de leyes, se tienen varias normas que dan mayor importancia al cuidado del bebe, en el periodo posterior a su nacimiento, por sobre las responsabilidades laborales, por lo que se otorga beneficios a la trabajadora que es madre para que pueda cuidar de mejor manera a su bebé y a su propia persona. Entre estas normas, encontramos a la LEY nro. 27240, "*Ley que otorga permiso por lactancia materna*", modifica por la Ley nro. 28731 *"Ley que amplía la Duración del Permiso por Lactancia Materna".*

También se tiene la Ley Nro. 26644 "*Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante*", y la Ley Nro. 30367, "*Ley que protege a la madre trabajadora contra el Despido Arbitrario y prolonga su Periodo de Descanso*".

De otra parte, señalar a la Ley Nro. 30012 "*Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave*", junto con la Ley Nro. 30795, "*Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad del Alzheimer y otras demencias*", como normas que conceden permisos en cuidado de la salud del trabajador y de su familia.

Finalmente, señalar Ley Nº31051 "*LEY QUE AMPLÍA LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA MUJERES GESTANTES Y MADRES LACTANTES EN CASOS DE EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA*", norma que determinaba que mientras duraba la emergencia nacional sanitaria producida por el COVID, empresas e instituciones que realizaran sus actividades, que apliquen de forma obligatoria el trabajo remoto para las trabajadoras identificadas como mujeres gestantes y madres lactantes. Cabe añadir, que esta ley, para lograr ese cometido, modifico la Ley 28048, "*Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto.*", el cual establecía que las mujeres gestantes estaban facultadas de solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión o feto.

1.3. MARCO TEORICO

PERIODO DE LACTANCIA Y BENEFICIOS

La Organización Mundial de la Salud, OMS, recomienda que los recién nacidos deben ser amamantados de forma exclusiva, durante los primeros seis meses de vida, para después introducir alimentos complementarios nutricionalmente adecuados y seguros, como las fórmulas lácteas, mientras se continúa con lactancia materna, recomendando también que esta continue hasta los dos años de edad o más.

De ese modo, se concluye que la lactancia materna es la forma óptima de alimentar a los bebés, ya que proporciona los nutrientes que necesitan de forma equilibrada, al tiempo que los protege frente a la mortalidad debido a enfermedades infecciosas. Pero los beneficios no sólo se manifiestan en la salud del bebé a corto plazo, sino que también muestran una mejor salud cuando entre a otras etapas de desarrollo. "*Los niños amamantados muestran un mejor desempeño en las pruebas de inteligencia, son menos propensos al sobrepeso o la obesidad y, más tarde en la vida, a padecer diabetes. Las mujeres que amamantan también presentan un menor riesgo de padecer cáncer de mama y de ovario*" [1]

[1] https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1

Como se puede observar, incluso las madres obtienen beneficios en su salud al amamantar a su bebé. Es debido a ello, que la OMS, a través de la Organización Panamericana de la Salud, también recomienda que las madres y los bebés deben recibir apoyo para permanecer juntos y practicar el contacto piel a piel, junto con el rol estatal de proporcionar asesoramiento sobre lactancia materna, apoyo psicosocial básico y apoyo de alimentación práctica a todas las mujeres embarazadas y madres con bebés y niños pequeños. La leche materna incluso supera en beneficios a un posible contagio del COVID-19 de madre a hijo: *"Los numerosos beneficios de la lactancia materna superan sustancialmente los posibles riesgos de transmisión y enfermedad asociados al virus de la COVID-19.(...) Se recomienda que las madres con síntomas de COVID-19 utilicen una mascarilla médica, pero incluso aunque esto no sea posible se debe mantener la lactancia materna."*[2]

Además de beneficios físicos para la madre, la lactancia materna está relacionada también con beneficios psicológicos para las mujeres que la brindan, algo que es especialmente beneficioso considerando la posibilidad de depresión postparto que es frecuente en las madres. Se ha demostrado que la lactancia disminuye el riesgo de hospitalización por trastorno afectivo o psiquiátrico de la madre, en el primer año tras el parto· También, varios estudios señalan que la lactancia materna disminuye el riesgo de depresión posparto y ansiedad que viene por el bebé, esto aunado al contacto piel con piel disminuyendo de ese modo, el riesgo de depresión posparto. "*La depresión y/o la ansiedad materna se asocian a menor duración de la lactancia y/o menor frecuencia de lactancia materna exclusiva*"[3]. Es por ello, que estos estudios también recomiendan que las mujeres tratadas por depresión durante el embarazo y/o el posparto reciban más apoyo en la lactancia por tener más riesgo de abandono precoz de la misma.

MUERTE PRENATAL EN EL PERÚ

Nuevamente citando a la Organización Mundial de la Salud, esta clasifica como mortinato al bebé que muere después de 28 semanas de embarazo, pero antes del parto o durante este. Esta situación se llama "muerte prenatal".

Entre las causas más frecuentes que dan origen a la mortalidad fetal, se encuentra las complicaciones que se dan durante el embarazo y el parto, también se consideran entre estas a las hemorragias previas al parto, como el

[2] https://www.paho.org/es/campanas/semana-mundial-lactancia-materna-2020#:~:text=La%20lactancia%20materna%20es%20la,mortalidad%20debido%20a%20enfermedades%20infecciosas.

[3] https://e-lactancia.org/breastfeeding/maternal-depression/product/#:~:text=La%20lactancia%20materna%20disminuye%20el,resultados%20de%20salud%20mental%20materna.

desprendimiento de placenta, problemas con el cordón umbilical, de igual forma a las infecciones en la membrana que rodea al feto y enfermedades maternas. La salud de la madre también está relacionada como causa de la mortalidad fetal, por ello, se considera como causa, problemas médicos en la mujer, en la placenta o el en propio feto. Así, entre las enfermedades que se citan como enlazadas a la muerte prenatal, se encuentran:

- Preeclampsia (un tipo de hipertensión arterial que se desarrolla durante el embarazo) o eclampsia
- Trastornos de la coagulación de la sangre,
- Diabetes mal controlada
- Trastorno de la tiroides
- Obesidad grave
- Consumo de sustancias como cocaína, alcohol o tabaco

Para intentar identificar la causa de la muerte fetal, los médicos realizan análisis genéticos y sanguíneos (como pruebas de detección de infecciones, diabetes, trastornos de la glándula tiroidea y síndrome de los anticuerpos antifosfolipídicos). Los médicos también recomiendan examinar el feto para buscar posibles causas como infecciones y anomalías cromosómicas, y también se estudian la placenta y el útero[4]. Aún con estas guías, a menudo, la causa de la muerte prenatal no puede determinarse con exactitud, debido a que para este, influyen en conjunto varios factores.

En nuestro país, los casos de muerte prenatal o fetal registran un numero preocupantemente alto, ya que, según datos del Ministerio de Salud, publicados en el informe "SITUACION EPIDEMIOLOGICA DE LA MORTALIDAD FETAL Y NEONATAL, PERU 2016", en promedio se *notifican semanalmente 64 defunciones fetales y 60 defunciones neonatales; eventos que ocurren con mayor frecuencia que las neumonías en menores de 5 años o la muerte materna, donde se registran en promedio 6 defunciones semanales*[5]. De las defunciones fetales o prenatales en el país, se registra que de 7 de cada 10 de estas muertes ocurren en el tercer trimestre del embarazo, y que excluyendo a Lima Metropolitana; La Libertad, Puno, Cuzco, Junín, Loreto, San Martin notifican mayor mortalidad fetal en esta etapa.

Los problemas no sólo se limitan al plano físico, sino también al psicológico, pues, se puede concluir, que las muertes prenatales o fetales generan daños a la psique tanto de la madre e incluso de su pareja. *Un estudio británico reciente reclutó a 737 mujeres procedentes de tres hospitales londinenses que habían pasado por una muerte fetal y que accedieron a participar en él. (...) Los resultados pusieron de manifiesto que durante el primer mes posterior a la*

[4] https://www.msdmanuals.com/es/hogar/salud-femenina/complicaciones-del-embarazo/muerte-fetal
[5] http://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/teleconferencia/SE012017/06neonatal.pdf

pérdida el 29% de la muestra presentó sintomatología TEPT (trastorno por estrés postraumático), mientras que al noveno mes esta cifra era del 18%. La sintomatología ansiosa moderada-grave, ascendió al 24% del total de los casos durante el primer mes, mientras que a los nueve meses de seguimiento descendió hasta el 17%. (...). En comparación con las mujeres que desarrollan un embarazo sin interrupción, las que sufren una pérdida perinatal tienen el doble de probabilidades de presentar ansiedad moderada-grave y cuatro veces más de padecer depresión también moderada-grave[6]". Estos resultados, muestran que aproximadamente un tercio de las mujeres que sufren una muerte prenatal experimentan altos niveles de ansiedad y TEPT durante los primeros meses posteriores a la pérdida, lo cual, llevado al ámbito laboral, significa que la trabajadora no va a poder recibir un tratamiento adecuado, junto que, es posible que las preocupaciones propias del trabajo aumentarán su padecimiento, por lo que, el hecho de que estas mujeres no reciban ningún seguimiento de tipo psiquiátrico o psicológico, ni un trato adecuado, resulta que estas alteraciones emocionales no solo empeorarán su calidad de vida, sino que también pueden afectar los embarazos posteriores.

1.4. PROBLEMÁTICA

En nuestro país, no existe una legislación completa sobre la lactancia materna, pues si bien, se reconocen derechos como el permiso otorgado a las trabajadoras para lactancia, así como el permiso para el descanso postnatal, aun no existen normas en nuestro ordenamiento que aprovechen los grandes avances tecnológicos con el fin de fomentar el trabajo fuera de la oficina y de ese modo, ofrecer flexibilidad de horarios para las madres lactantes. Nos referimos a la posibilidad del trabajo remoto para madres lactantes, para que no tengan que elegir entre cuidar a su recién nacido durante el primer año de vida y su vida laboral, sino que puedan acomodar ambos sin sacrificar rendimiento de los centros de trabajo. Además, se verá líneas abajo, que este modo de trabajo no sólo beneficia a la familia, sino incluso presenta aspectos positivos para el centro laboral.

Respecto de la muerte prenatal, nuestra nación aun no cuenta con una legislación que reconozca esta situación y sus consecuencias en la mujer. No es de extrañar, pues incluso este tema es novedoso para el mundo, ya que solo en contados países cuentan con regulación de esta tragedia. Países como España o Nueva Zelanda, permiten a las parejas que sufran un aborto, voluntario o espontáneo, o cuyo bebé nazca muerto, tomarse 3 días de permiso para "aceptar su pérdida". "*Se trata de una medida bastante pionera en el mundo - al menos*

[6] https://www.sociedadmarce.org/detall.cfm/ID/13641/MARES/ansiedad-y-trastorno-por-estres-postraumatico-persistentes-despues-muerte-fetal-.htm

en el occidental - con la que Nueva Zelanda se une a una pequeña lista de países que incluyen a la India y Filipinas".[7] Otros países donde se ha legislado en esta materia son las Filipinas y la India, países donde las mujeres tienen el derecho de hasta 06 semanas de licencia y continuar recibiendo su sueldo en caso de presentar un aborto espontáneo o pérdida gestacional (muerte prenatal o fetal).

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Nuestra propuesta sobre trabajo remoto para que una trabajadora pueda brindar lactancia y compañía a su recién nacido, la justificamos no sólo con los beneficios que la lactancia brinda en la salud de la mujer y de su bebé, sino también porque existen aspectos positivos para el centro laboral cuando se le permite más tiempo a la madre con su hijo.

De ese modo, se ha identificado que el soporte y promoción de la lactancia materna en el trabajo puede incrementar la eficiencia y productividad en el centro laboral y reducir el ausentismo, ya que, entre otras cosas, las mujeres en tiempo de lactancia suelen faltar al trabajo para atender a sus bebés, por lo que con una adecuada lactancia, estos se enfermaría menos, reduciendo estos eventos de ausentismo.

Para sustentar estas declaraciones, tenemos a la Oficina para la Salud de la Mujer del país de México, que, según sus estudios, el apoyo para que las trabajadoras amamanten puede ahorrar a los empleadores dinero en el largo plazo, calculando que las empresas con un programa de apoyo a la lactancia materna ahorran un promedio de 3 dólares por cada dólar que invierten. Así, esta institución señala que implementar políticas de apoyo a la lactancia materna dentro del centro laboral de trabajo es rentable y ofrece beneficios como:

- *Retención del talento ya que ofrecer un programa de lactancia en el lugar de trabajo ayuda a mantener una fuerza laboral estable reduciendo la rotación de trabajadores.*
- *Incremento en la productividad por la disminución en la tasa de ausentismo.*
- *Aumento en la tasa de retorno al trabajo después del parto ya que es más probable que las trabajadoras que deseen amamantar vuelvan a un lugar de trabajo donde exista un ambiente que apoye la lactancia materna.*
- *Mayor compromiso de las colaboradoras y satisfacción laboral.*

[7] https://es.euronews.com/2021/04/11/el-duelo-gestacional-cuando-la-ley-laboral-no-reconoce-la-perdida-de-un-hijo

- *Mejora la reputación de la empresa porque refleja su inversión en el bienestar de sus trabajadoras y sus familias*[8].

Continuando con lo señalado por la Oficina para la Salud de la Mujer, esta también recomienda acciones a tomar por las instituciones como proporcionar descansos pagados para amamantar o extraerse leche, que deben poder extenderse hasta el segundo año de vida del recién nacido. O también el de ofrecer en el centro de trabajo, una sala de lactancia, la cuál es un área asignada, digna, privada, higiénica y accesible para que las mujeres en periodo de lactancia amamanten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante su jornada laboral, pues señalan que los servicios higiénicos no son adecuados ni suficientes para ese fin. En cambio, de disponer de dichas salas, está demostrado que se logra una mayor satisfacción laboral e incrementa el rendimiento de la trabajadora, al sentirse la madre más motivada y contenida por poder atender de mejor manera a su bebé, por lo que también aumenta la retención de trabajadoras disminuyendo también la rotación del personal calificado, reduce el ausentismo y permisos para consultas médicas respecto de la salud de la madre y bebé.

Como se puede concluir, las medidas que facilitan la cercanía de la madre con el bebé traen beneficios varios tanto para la salud y para el rendimiento laboral. Por ello, proponemos una medida que anteriormente ha sido ya probada, esto durante la pandemia, nos referimos a la Ley Nº 31051 "*Ley que Amplía las Medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en Casos de Emergencia Nacional Sanitaria*", la cual, hasta el 6 de diciembre del 2020, otorgaba a las trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia el derecho a prestar sus labores de forma remota mientras duraba la Emergencia Sanitaria, esto con el objetivo de que no dichas trabajadoras no realizaran labores que puedan poner en peligro su salud, o el desarrollo del embrión o feto durante el periodo de gestación. Debido a este antecedente, es que proponemos que dicha medida, sea aplicada, pero de forma permanente, en los centros laborales, señalando que el periodo de trabajo remoto es de 6 meses posteriores al descanso postnatal otorgado para la reciente madre, este plazo lo justificamos en lo señalado por la Organización Mundial de la Salud, que recomienda que la lactancia sea hasta que el recién nacido cumpla dos años, siendo los 6 primeros meses importantes para el desarrollo del bebé. Por ello, consideramos que 6 meses como mínimo, de trabajo remoto, garantizará que la lactancia y cuidados del bebé sean realizados de la mejor manera posible, lo cual, también quitará una preocupación de encima a las trabajadoras, lo que, podemos afirmar considerando los estudios realizados por UNICEF y organizaciones estatales, aumentará el rendimiento laboral. Como objetivo final, está que este proyecto

[8] https://www.unicef.org/mexico/lactancia-y-trabajo

también da uno de los primeros pasos para obtener una regulación debida del trabajo remoto, un tema que se trata de forma laxa en nuestra normativa.

Respecto del permiso por muerte prenatal, considerando que la madre va pasar por un duelo generado por la muerte de quien iba a ser su bebé, y las consecuencias psicológicas que trae, por lo que añadimos al proyecto, que se establezca de forma directa y expresa, la obligación del empleador, sea de sector público o privado, de brindar una licencia a la madre en caso que este tipo de muerte ocurra en su periodo de gestación y enfrentar el duelo causado por la sin atender temas laborales que puedan llegar a agravar su situación de salud mental, considerando también, que el periodo va a ser similar al permiso otorgado por descanso postparto, por lo que no debería representar mayor problema al centro laboral.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley, y su incorporación al ordenamiento jurídico peruano, debido a su redacción, no colisiona con normas existentes ni es contrario a tratados internacionales ratificados por el Estado. De hecho, complementa de forma expresa a 2 normas legales, las cuales son, la Ley 27240, "Ley que otorga Permiso por Lactancia materna", al reconocer su efectividad de forma expresa, y a Ley 31051 "Ley que Amplía las Medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en Casos de Emergencia Nacional Sanitaria", al tomar su propuesta y efectivizarla de forma permanente.

Mucho menos afecta el marco constitucional vigente, por el contrario, implementa correcciones normativas en beneficio de los derechos laborales en favor de la mujer, además de contribuir a la regulación de nueva modalidad de prestación del trabajo como es el trabajo remoto, y de manera particular respecto a una situación imprevisible como es la muerte prenatal.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La expedición de la presente iniciativa legislativa no irrogará costo o gasto alguno al erario nacional, pues lo que propone es establecer el trabajo remoto, siempre considerando las posibilidades y funciones de la empresa o institución, para que las trabajadoras convertidas en madres puedan compartir con sus hijos sus primeros meses de vida, y así asegurar su crecimiento adecuado, junto con aumentar su efectividad laboral, al restarle una preocupación, la cual era, estar pendiente de su recién nacido.

También debe tenerse en cuenta que, con la presente propuesta, se está poniendo énfasis a la protección de la salud mental de la madre, pues al estar laborando lejos de su recién nacido, le causa estrés por preocupación, y los permisos de lactancia no ayudan completamente a reducir este daño de naturaleza mental, por lo que la propuesta, también consigue a largo plazo, reducir, los costos de un posible tratamiento psicológico a futuro.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

Política 10: Reducción de la pobreza

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Política 13: Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social

II. Objetivo de Competitividad del país

10. Reducción de la pobreza

La presente propuesta se adecua con la Política décima, en el sentido que el cuidado de los recién nacidos es un tema que causa zozobra en las familias, pues inclusive con los derechos laborales asegurados para la madre, esta debe de elegir entre dejar voluntariamente su trabajo para cuidar del bienestar del recién nacido pues su trabajo, incluso con las facilidades, le resta tiempo. Por ello, al proponer trabajo remoto, se logra una opción que permite a la madre conservar su trabajo, por lo que miles de familias se verán beneficiadas viendo su poder adquisitivo y ahorros incrementar, de esta manera dando prioridad efectiva a la lucha contra la pobreza y a la reducción de la desigualdad social.

11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Siendo que la presente propuesta plantea soluciones frente a la situación desventajosa que sufre la mujer peruana en el ámbito laboral, al traer una nueva vida al mundo, el presente proyecto se alinea al compromiso de dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social contra la mujer, de ese modo dando acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; y desarrollando sistemas que permitan proteger a las mujeres responsables de hogar.

13. Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social

El proyecto de ley también se adecua con la Política 13, por promover la maternidad saludable junto con el compromiso de prevención y el control de enfermedades mentales, esto por tratar directamente el problema de la ausencia

de la madre en el primer año de vida de sus hijos debido a la necesidad de trabajar, además de proponer una solución para afrontar la situación de muerte prenatal.