

	2	0	2	3	0	4	9	2
--	---	---	---	---	---	---	---	---

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**  
**ESTUDIOS GENERALES LETRAS**

# TRABAJO INDIVIDUAL

**Título:** La maternidad, ¿un obstáculo en el ambiente laboral?

**Alumno(a):** Carol Analucía Gonzales Galvez

**Tipo de evaluación:** Trabajo Final

**Curso:** Investigación Académica (INT124)

**Horario:** 0303

**Profesor:** Richard O'Diana

**Comisión:** 0303A

**Jefe de práctica:** Claudia Castro

SEMESTRE 2024-1

## **Resumen**

La presente investigación está enfocada en la protección actual de la maternidad en el Perú dentro del ámbito laboral. Sin embargo, sostiene que este cuidado es vulnerado a partir de la violación del derecho a la igualdad y el derecho al trabajo por parte de los empleadores. Por esta razón, se ha propuesto explicar cuáles son los principales obstáculos en los centros de trabajo que no permiten la protección de las madres dentro de nuestro país.

Al finalizar este estudio, se ha confirmado que el ámbito laboral actualmente presenta dos principales obstáculos para la protección de la maternidad en el Perú. En primer lugar, se verifica la ausencia de medidas que faciliten a las mujeres la realización de las labores de crianza a menores paralelamente a la ejecución de sus responsabilidades en los centros de trabajo. En segundo lugar, se comprueba la existencia de condiciones discriminatorias para las madres durante los periodos de gestación y crianza.

## Tabla de contenidos

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo 1: La protección de las madres desde el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Derecho a la igualdad y no discriminación</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Derecho al trabajo</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo 2: La crisis de la protección de la maternidad en el campo laboral peruano</b>	<b>13</b>
<b>2.1 La ausencia de medidas que faciliten a las mujeres la realización de las labores de crianza a menores paralelamente a la ejecución de sus responsabilidades en los centros de trabajo</b>	<b>14</b>
<b>2.2 La existencia de condiciones discriminatorias para las madres durante los periodos de gestación y crianza</b>	<b>19</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>24</b>
<b>Bibliografía (Guía PUCP):</b>	<b>27</b>

## Introducción

Las mujeres poseen un papel importante en la sociedad, ya que disponen de capacidades biológicas determinantes para el desarrollo de nuevos seres humanos. Asimismo, asumen con frecuencia la totalidad de las responsabilidades de crianza después del parto. En efecto, se considera que las madres realizan contribuciones significativas en el aspecto familiar. Sin embargo, su valor no radica en el rol asociado a la maternidad, puesto que ellas cuentan con habilidades sobresalientes dentro de distintos ámbitos, entre estos, el laboral.

Por lo tanto, las mujeres deben adoptar un nuevo estilo de vida al integrarse a los centros de trabajo, dado que es imprescindible que aprendan a balancear sus funciones familiares y laborales para que posean un buen desempeño profesional. No obstante, en la actualidad, es evidente que las madres pierden la oportunidad de progresar plenamente en estos espacios, debido a que son juzgadas por una serie de estereotipos que cuestionan su productividad.

De acuerdo con The Economist, el progreso de la trayectoria laboral de las madres es paralizado a partir de la maternidad. En América Latina el 38% de las mujeres abandonan sus empleos después de dar a luz (2024). En consecuencia, las madres están comprometidas a realizar las tareas domésticas y de crianza ante la frustración del desarrollo de su carrera laboral. No obstante, este suceso está incentivado por concepciones machistas respecto al rol de la mujer en la sociedad.

En referencia a ello, surge el concepto de “techo de cristal”, pues las madres durante su trayectoria profesional deben confrontar distintas barreras que buscan detener su ascenso en la escala o jerarquía laboral, a pesar de las políticas, leyes y prácticas que se han implementado en su favor (Chisholm-Burns y otros 2017:312). Por consiguiente, desde la visión de los centros de trabajo, la maternidad se convierte en un obstáculo, dado que deben cumplir con las medidas que garantizan su protección.

En este sentido, la motivación de esta investigación surge a partir de un acercamiento a casos de marginación y maltrato laboral, en los cuales se evidencia de manera cercana la vulnerabilidad de las mujeres al convertirse en madres. En consecuencia, este trabajo está impulsado por la necesidad de exponer los impedimentos que afrontan las mujeres para cumplir su proyecto de vida familiar ante las constantes amenazas de despido por parte de sus empleadores.

En esta línea, el tema de esta investigación es la protección actual de la maternidad en el Perú dentro del ámbito laboral. Por lo cual, se indagará cuáles son los principales

obstáculos dentro de los centros laborales actualmente para la protección de la maternidad en el Perú.

Por consiguiente, se ha planteado como hipótesis que en el ambiente laboral actual existen dos principales obstáculos para la protección de la maternidad en el Perú. En primer lugar, la ausencia de medidas que faciliten a las mujeres la realización de las labores de crianza a menores paralelamente a la ejecución de sus responsabilidades en los centros de trabajo. En segundo lugar, la existencia de condiciones discriminatorias para las madres durante los periodos de gestación y crianza. Además, para el análisis de estas variables se ha aplicado una metodología cualitativa, de modo que se realizó una entrevista semiestructurada a una especialista.

Asimismo, en esta investigación se sustentará, por un lado, que la desprotección actual de las madres en los centros laborales vulnera su derecho a la igualdad y no discriminación. Por otro lado, se defenderá que en estos ambientes se infringe el derecho al trabajo de las mujeres bajo la persistencia de obstáculos para su desarrollo en la etapa de maternidad.

A continuación, en este trabajo se desarrollarán dos capítulos. En primer lugar, se presentará el marco jurídico vinculado a la pregunta de investigación. En segundo lugar, se evidenciará si las razones propuestas en la hipótesis son válidas.

## **Capítulo 1: La protección de las madres desde el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo**

En este capítulo, se desarrollarán dos conceptos jurídicos necesarios para entender esta investigación. Por una parte, se analizará el derecho a la igualdad y no discriminación para las madres en el ámbito laboral. Por lo cual, se abordarán distintas leyes nacionales e internacionales para describir su campo de aplicación. Por otra parte, se explicará el derecho al trabajo que poseen las madres dentro del marco normativo nacional e internacional. En esa misma línea, se expondrá el cuidado que la legislación les ofrece en distintas fases de la maternidad.

### **1.1 Derecho a la igualdad y no discriminación**

Los derechos constituyen un requisito imprescindible para la convivencia armoniosa y el bienestar de la sociedad. En consecuencia, la aplicación efectiva del derecho a la igualdad y no discriminación es fundamental para proteger a uno de los sectores más vulnerables en nuestro país: las madres. Muchas mujeres a lo largo del periodo de maternidad enfrentan diversas situaciones discriminatorias en sus ambientes de trabajo, ya que tienen que desafiar una cultura basada en concepciones excluyentes a partir de los prejuicios y estereotipos normalizados.

Frente a esta situación, diversas instancias nacionales e internacionales han intentado reivindicar el cuidado que deben gozar las madres y sus hijos ante su condición especial. Por esta razón, distintos países han adoptado diversas políticas y propuestas a su favor en los últimos años.

Por una parte, el derecho a la igualdad es garantizado desde organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Una de sus aportaciones más importantes es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la cual manifiesta dentro de su artículo 7 que los seres humanos somos “iguales ante la ley” y merecemos igual amparo frente a esta. Mientras que en el inciso 2 de su artículo 25, afirma que las madres e infantes son sujetos de igual derecho a protección y atención adicional de parte de la sociedad.

Asimismo, las madres son respaldadas frente a la problemática de discriminación a partir del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU de 1966. En su artículo 26, afirma que todos poseemos “igualdad ante la ley”, así como protección óptima frente a actos de rechazo por razones de raza, sexo u otras circunstancias como el embarazo. Esta

misma fórmula de respaldo a distintas condiciones frente a la marginación también está garantizada en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en la Constitución.

Del mismo modo, la ONU asegura que la maternidad no padezca de obstáculos para su desenvolvimiento laboral desde el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. En el inciso 2 de su artículo 10, este respalda la protección adicional que deben gozar las madres trabajadoras durante la fase prenatal y postnatal. Por ejemplo, beneficios como el tiempo de licencia con una paga garantizada. De forma que, tal como afirman los acuerdos anteriores, las madres no sean objeto de rechazo en su ambiente laboral.

En este sentido, las declaraciones y pactos de la ONU protegen de manera especial el derecho a la igualdad y no discriminación de las madres a partir de su condición de mayor vulnerabilidad y necesidad de asistencia. En consecuencia, ello les facilitará equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares sin que constituyan un obstáculo para su realización.

Una problemática que enfrentan las madres en el campo laboral es la desigualdad de oportunidades. Ante ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) procura cuidar de la madre trabajadora a través de su Convenio 156 adoptado en 1981. En su artículo 3, afirma que quienes posean obligaciones familiares y tengan la disposición de trabajar, lo realicen, de modo que no sean marginados. También, en su artículo 8, defiende que la carga familiar no debe considerarse como un factor discriminatorio que genere el despido del centro de trabajo.

Asimismo, estas normativas en favor de la madre son aseguradas por la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. En su artículo 1, manifiesta la obligación de los Estados para respaldar los derechos en función de la igualdad y no discriminación frente a distintas características. En este sentido, las mujeres con hijos pueden ser amparadas por medidas de acción positiva que promuevan la equidad en su ambiente laboral. Además, en su artículo 24, garantiza la igualdad ante la ley para todos los individuos, entre ellos, las madres.

Por otra parte, desde el marco legislativo nacional, el derecho a la igualdad y no discriminación está protegido en nuestro país desde la Constitución de 1993. Por un lado, manifiesta en el inciso 2 su artículo 2, que ninguna persona debe ser excluida por razón de su sexo u otras características como la maternidad. Por otro lado, menciona en el inciso 1

su artículo 26, que en el vínculo laboral se debe garantizar el acceso equitativo a distintas oportunidades.

Además, desde lo analizado por Landa, el Tribunal Constitucional considera que este derecho fundamental abarca “la igualdad ante la ley”, la ejecución de esta y la prohibición de exclusión (2021: 97). En este sentido, las madres deben ser tratadas de manera igualitaria al enfrentar distintas problemáticas dentro del ambiente laboral que necesiten de la aplicación de las normativas, pues generalmente son discriminadas por el hecho de tener hijos.

Ante esta situación, es necesario velar por la equidad entre los trabajadores a partir de leyes como la N°28983, “Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. En su artículo 1, aborda el derecho a la igualdad a partir del goce de la libertad de progreso sin exclusión entre sexos en distintas fases de la vida (Congreso de la República 2007). De esta forma, el derecho a la igualdad permite que las mujeres se desenvuelvan óptimamente en el aspecto laboral durante etapas como la maternidad.

De igual manera, la maternidad en el Perú está protegida por la Ley N°30709. Esta restringe la diferenciación salarial entre hombres y mujeres a partir de su artículo 5, en el cual menciona que el centro laboral debe asegurar un trato justo y respetable a los trabajadores sin exclusión, de modo que exista un equilibrio entre el aspecto familiar y laboral del empleado (Congreso de la República 2017), lo cual principalmente beneficia las madres y padres. En consecuencia, permite que exista menos discriminación en relación a su condición familiar.

Asimismo, el derecho a la igualdad desde el Expediente 01272-2017-PA/TC es entendido como necesario no solo para la protección de la madre, sino por la importancia del bienestar del niño y de la familia. A partir de ello, los derechos en relación a la maternidad, entre ellos, el de lactancia, son aplicados para prevenir la exclusión con base al sexo y circunstancias familiares que enfrentan las madres (Tribunal Constitucional 2017: fj67) y así exista garantía de su protección.

En resumen, se puede afirmar ante lo expuesto que el derecho fundamental de la igualdad y no discriminación constituye una protección necesaria en contra de la exclusión por diversas condiciones, entre estas, la maternidad. En consecuencia, es importante que se implementen medidas que compensen las desventajas que las madres enfrentan dentro del ambiente laboral, por ejemplo, el derecho vinculado a la lactancia o el acceso a una paga justa para que puedan lograr un desarrollo óptimo y equitativo.

Además, el derecho a la igualdad y no discriminación es constantemente vulnerado en el ambiente laboral, sobre todo, en caso de las madres. Por lo cual, es imprescindible abordar normativa como el derecho al trabajo para asegurar su protección.

## **1.2 Derecho al trabajo**

A continuación, esta investigación desarrollará el derecho al trabajo como segundo concepto jurídico. Adicionalmente, se expondrán las implicancias de este en la situación de la maternidad dentro de la normativa jurídica en un marco internacional y, posteriormente, en uno nacional. De modo que se explicará la legislación referente a la protección de las madres en el ambiente laboral.

El trabajo es un medio de realización para el ser humano. Sin embargo, al hacer referencia al concepto de “trabajo” como derecho, según Neves, este debe estar caracterizado por ser humano, provechoso, seleccionado por decisión propia, libre y dependiente (2018:11-19). En este sentido, las madres que se desempeñan en el campo laboral deben cumplir con estos requisitos para que su derecho sea aplicado. Al igual que estos parámetros, el sistema internacional también tiene sus propias consideraciones en relación al derecho al trabajo.

En un marco internacional, este derecho es abordado desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. En su artículo 23 afirma dentro del inciso 1 que los seres humanos poseemos el derecho de acceder a un trabajo y elegirlo autónomamente, a circunstancias de trato justas, igualitarias y adecuadas, así como al respaldo contra el despido. De manera que, las madres gracias a este derecho pueden disfrutar de medidas que permitan su desarrollo y progreso sin discriminación.

De igual forma, la ONU a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, reconoce en su artículo 6 dos interpretaciones del derecho al trabajo. Primero, es considerado como una potencialidad que todos poseemos para obtener ganancias de un trabajo que hemos seleccionado autónomamente. Segundo, afirma que para la aplicación de este derecho es necesario fomentar la educación profesional, la implementación de programas y normativa para obtener un desarrollo eficaz del trabajador.

En este sentido, la Organización de las Naciones Unidas en relación al derecho del trabajo tiene como objetivo asegurar el cuidado de distintos sectores, entre estos, las madres, cuya condición genera una desventaja a partir de la discriminación en el ambiente laboral. Por lo

cual, fomenta la aplicación de medidas que velen por el desarrollo de la maternidad sin que esta represente un obstáculo para el disfrute de sus derechos y libertades.

Otro organismo internacional que respalda este derecho es la Organización de los Estados Americanos, que a través del Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha tratado el derecho al trabajo a partir del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador de 1988. A partir de su artículo 6, trata dos sentidos de este derecho.

Por un lado, considera que los seres humanos debemos tener la posibilidad de alcanzar los medios para un estilo de vida íntegro y respetable al ejercer un trabajo legal por decisión propia. Por otro lado, este contempla la implementación de normativas que permitan el éxito en el acceso a un puesto de trabajo, así como la promoción de la formación profesional y de las aptitudes vocacionales. De igual manera, este busca la creación de proyectos en servicio de las madres, de modo que puedan gozar de condiciones idóneas en sus centros laborales.

Asimismo, ante esta necesidad de protección a las madres nombrada en el Protocolo de San Salvador, organismos como la OIT han publicado Convenios como el número 183, denominado como el “Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000”. Este busca asegurar la equidad entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades laborales, sobre todo en caso de las madres, pues constituyen un grupo altamente discriminado en los ambientes laborales.

A partir de la ausencia de condiciones óptimas, este convenio permite a las madres en su artículo 3, no realizar trabajos que puedan poner en riesgo la vida de su hijo. Asimismo, su artículo 5 brinda a las embarazadas el acceso a una licencia por dificultades o enfermedades derivadas de su embarazo. Asimismo, en su artículo 8 defiende la reinserción laboral de las madres en su puesto de trabajo. Mientras que el artículo 9 permite que las mujeres no sean excluidas por ser madres, pues no condicionan su contratación a la práctica de una prueba de embarazo.

En un marco nacional, el derecho al trabajo es abordado por la Constitución Política del Perú de 1993 a través de dos artículos. El primero es el artículo 22, el cual cuida y promueve el empleo, pues lo considera una obligación y un derecho necesario para alcanzar el progreso de la persona y la sociedad. El segundo es el artículo 23, cuyo objetivo es brindar una atención adicional a la madre y a su hijo por parte del Estado a través de

políticas que incentiven su desarrollo íntegro ante las circunstancias actuales del campo laboral.

En este sentido, según Landa, el derecho al trabajo desempeña un papel importante frente a la condición actual de la mujer peruana, pues incentiva la implementación de medidas de “acción positiva” para compensar las circunstancias desiguales que no permiten a la mujer gozar de su maternidad de manera justa, íntegra y sin exclusión (2014:229). En consecuencia, este derecho reafirma su necesidad frente a los prejuicios y estereotipos que enfrentan las madres por su vida familiar.

Ante lo expuesto, el derecho al trabajo está definido desde organismos internacionales y nacionales como aquel que busca proteger a la madre y la vida del menor. Por ejemplo, la Constitución peruana de 1993 considera que este derecho pretende lograr el desarrollo íntegro de los trabajadores, entre ellos, las madres, al procurar el cuidado de su empleo y la existencia de condiciones que permitan su progreso tanto en su vida familiar como laboral. Por lo cual, en nuestro país es posible encontrar algunas medidas que se derivan de ello.

Una de ellas es la ley N°31152, la cual modifica el artículo 29 del Decreto Legislativo 728. En esta se declara que el acceso al despido nulo por embarazo también debe ser extendido a las embarazadas que trabajen bajo el periodo de prueba o desempeñen labores en periodos cortos de tiempo como 4 horas o menos (Congreso de la República 2021). Sin embargo, es importante aclarar que ello no implica que la madre no pueda ser despedida, pues si el empleador posee una justificación válida, entonces tiene la facultad de efectuarlo (Arévalo 2022: 24).

En complemento a ello, en el periodo de gestación la madre necesita de una protección adicional ante la vulnerabilidad de la vida del menor. En este sentido, a través de la Ley N° 28048, se respalda que la mujer embarazada tiene derecho a efectuar actividades laborales que no arriesguen su salud, de modo que promueva el crecimiento óptimo del niño (Congreso de la República 2003).

Asimismo, las madres enfrentan distintos obstáculos que afectan su salud física a causa de las consecuencias del parto, así como de las responsabilidades de crianza. A partir de ello, se han promulgado leyes como la N°26644, en la cual las madres tienen permiso de una licencia de 49 días antes y después del alumbramiento para recomponer su salud (Congreso de la República 1996). Sin embargo, posteriormente la ley N° 29992 amplió el tiempo de esta licencia por 30 días más a las madres de niños discapacitados (Congreso de la República 2013), de modo que su reinserción al campo laboral sea eficaz.

En adición a ello, el tiempo de descanso por maternidad no es un derecho exclusivo de las madres biológicas. A través de la ley N°27409, las madres adoptivas tienen posibilidad de acceder a una licencia de 30 días para balancear sus responsabilidades familiares y laborales (Congreso de la República 2001). De manera que, la incorporación a esta nueva rutina sea más sencilla de sobrellevar.

La adaptación de las madres a un nuevo estilo de vida, también requiere de medidas que faciliten el cuidado de la salud del menor. Por esta razón, en nuestro país hemos implementado la Ley N°28731, gracias a la cual las madres tienen acceso a una hora de lactancia en cada jornada laboral hasta que el menor cumpla su primer año (Congreso de la República 2006).

La aplicación de la ley de lactancia diaria requiere de condiciones adecuadas para su ejecución, entre estas, el acceso a lactarios en los centros de trabajo. En nuestro país ello está reglamentado a partir del artículo 4 del Decreto Supremo N.°023-2021-MIMP, pues permite que las madres trabajadoras contratadas bajo cualquier régimen o las que no posean una relación laboral, pero realizan servicios, puedan ser beneficiarias de estos espacios (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2021), de manera que la salud de los niños se vea favorecida.

En síntesis, el derecho al trabajo es un medio por el cual los humanos tenemos la potencialidad de alcanzar el progreso. Sin embargo, frente a las distintas problemáticas en el ambiente laboral surgen sectores vulnerables como las madres, quienes necesitan de una protección añadida para no ser marginadas del libre ejercicio de sus derechos, sin que circunstancias naturales como la lactancia representen un obstáculo para su vida.

En este sentido, el derecho al trabajo implica el resguardo de diversas condiciones mínimas para el bienestar de la madre y la salud de los hijos en los espacios laborales. Por ejemplo, la implementación del derecho a la licencia por descanso es una evidencia de esta protección requerida. Sin embargo, para mantener ello se necesita de forma complementaria la aplicación del derecho a la igualdad y no discriminación, pues permite que las madres posean herramientas que equilibren la inequidad en este campo respecto a oportunidades para su progreso.

A partir de lo desarrollado, en nuestra sociedad existen distintas situaciones que no permiten a las madres alcanzar un estilo de vida estable en relación a dos ámbitos: el laboral y el familiar. En este sentido, la implementación de distintas leyes en nuestro país ha

sido necesaria para el cuidado de la maternidad. Sin embargo, muchas normativas son vulneradas en la práctica, por lo cual es cada vez más difícil acceder a la justicia.

En consecuencia, en el siguiente capítulo se abordará cómo el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación son infringidos dentro del campo laboral ante las diversas condiciones negativas que se mantienen en este espacio. De este modo, se expondrán los principales obstáculos que perpetúan la desprotección de las madres a partir de las formas de exclusión que experimentan, así como las limitaciones de la normativa actual para su cuidado y bienestar.

## **Capítulo 2: La crisis de la protección de la maternidad en el campo laboral peruano**

Actualmente, la situación de las madres en el Perú dentro del ámbito laboral es crítica. En razón de ello, cada vez es más evidente el incremento de los casos de abuso físico y psicológico en los centros de trabajo. En este marco, las madres enfrentan una deficiencia de garantías que protejan su bienestar y el de sus hijos. Por consiguiente, no pueden desarrollarse de manera plena al estar sujetas a distintas formas de exclusión y maltrato.

Un caso que evidencia ello es el testimonio de Astrid, una trabajadora del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA). Al notificar su estado de embarazo, la empleada estuvo expuesta a una serie de agresiones físicas y psicológicas. Por ejemplo, fue privada de tiempo suficiente para administrarse medicina contra la anemia. Así como, se le negó ayuda médica durante el momento que sufrió de un aborto espontáneo. Además, tras dar a conocer su estado, el banco la cambió a un puesto de trabajo con menor sueldo, en el cual debía estar parada un largo periodo de tiempo, a pesar de tener un embarazo de riesgo (Rafaele 2024).

Ante esta situación, es evidente que, a pesar de la normativa existente, los centros laborales realizan una mala práctica de las leyes que protegen a las madres de injusticias como el despido. En efecto, es posible afirmar que las mujeres en las épocas de gestación y crianza enfrentan una serie de desventajas que impiden su realización personal y profesional.

Por lo tanto, la marginación de las madres en el ambiente laboral deriva en la infracción del derecho a la igualdad y no discriminación. Asimismo, produce impedimentos para la garantía del derecho al trabajo, pues paraliza el progreso de las mujeres al no sostener las condiciones mínimas requeridas para su bienestar integral durante el embarazo y el extenso periodo de la formación del menor.

En este sentido, el presente capítulo examinará los principales obstáculos para la protección de la maternidad en el Perú dentro del ámbito laboral. Por un lado, se expondrá la ausencia de medidas que faciliten a las mujeres la realización de las labores de crianza a menores paralelamente a la ejecución de sus responsabilidades en los centros de trabajo. Por otro lado, esta investigación abordará la existencia de condiciones discriminatorias para las madres durante los periodos de gestación y crianza.

### **2.1 La ausencia de medidas que faciliten a las mujeres la realización de las labores de crianza a menores paralelamente a la ejecución de sus responsabilidades en los centros de trabajo**

Uno de los principales obstáculos para la protección de las madres reside en la ausencia de medidas que faciliten a las mujeres la realización de las labores de crianza a menores paralelamente a la ejecución de sus responsabilidades en los centros de trabajo. Por lo tanto, esta situación deriva que persistan primordialmente tres desafíos en el campo laboral peruano.

En primer lugar, uno de estos retos es la existencia de lagunas en la legislación referente a la protección de la lactancia y la incorrecta interpretación de las normas que la respaldan. De acuerdo a lo explicado en el capítulo 1, el derecho al trabajo implica el acceso a condiciones óptimas para las madres. Por ejemplo, según la Ley N°28731, las madres poseen el derecho a una hora de lactancia diaria (Congreso de la República 2006).

Sin embargo, muchas mujeres no pueden gozar del tiempo correspondiente a la lactancia, debido a que no poseen acceso a los espacios destinados para su realización dentro de los centros laborales. A pesar de que el permiso de entrada sea abierto para todas las madres, en relación a lo reglamentado en el Decreto Supremo N°023-2021-MIMP mencionado en el capítulo 1 (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2021).

Según la entrevista realizada a la abogada laboralista Valeria Rojas, esta problemática se evidencia bajo la lectura literal de la normativa, pues los centros laborales afirman que el ingreso a las salas de lactancia es exclusivo para las trabajadoras en planilla. Por lo cual, defienden que, si se incluye a las practicantes o a las contratadas bajo el régimen de recibos por honorarios en el cumplimiento de esta normativa, ello produciría una desnaturalización de la figura del trabajador (Gonzales 2024).

En consecuencia, muchas madres al no tener conocimiento de sus derechos siguen el análisis textual del decreto y no lo comprenden de manera integral. Por consiguiente, las

empresas no son obligadas a cumplir las disposiciones existentes en nuestra normativa y vulneran fácilmente el derecho al trabajo.

En adición, una de las figuras olvidadas por la legislación peruana en relación a la lactancia es la madre no biológica. Respecto a lo desarrollado en el capítulo 1, la Ley N°27409 establece que las mujeres con hijos adoptivos cuentan con un tiempo de licencia de 30 días para adecuarse a su nueva rutina (Congreso de la República 2001). No obstante, conforme a lo declarado por Rojas, hasta el momento el Congreso no ha planteado la promulgación de alguna ley que les permita balancear el tiempo de lactancia en paralelo a sus actividades de trabajo (Gonzales 2024).

Por consiguiente, al no poseer el derecho a un periodo reglamentado para dar de lactar al menor, tampoco disponen de permiso para acceder a los establecimientos de lactancia en sus centros laborales. En efecto, las madres adoptivas no pueden gozar de las circunstancias mínimas de protección demandadas por el derecho al trabajo. De igual manera, deben afrontar distintos obstáculos para su progreso profesional, debido a que no cuentan con el tiempo suficiente para alimentar a sus hijos, así como para realizar simultáneamente sus funciones laborales.

Por lo tanto, ello impacta en la trasgresión de su derecho a la igualdad y no discriminación, ya que, a diferencia de los padres, las madres deben asumir la carga de la lactancia por cuestiones biológicas. Asimismo, están obligadas a realizarla sin la ayuda de medidas que les permitan balancear sus responsabilidades de trabajo y familiares, por lo cual, no existe una igualdad en oportunidades.

Adicionalmente, la implementación de nuevas disposiciones es necesaria para enfrentar esta problemática, puesto que la lactancia constituye un elemento primordial para la salud del niño. A partir de ello, muchas investigaciones han buscado probar la relevancia de la extensión del tiempo de lactancia a un periodo de dos años dentro de la normativa nacional.

Según Casa y Fiallos, el incremento de la duración de la fase de lactancia reforzaría la relación emocional entre el menor y la madre, así como permitiría el desarrollo intelectual, físico y psicológico del niño (2022:8). En esta línea, las mujeres deberían de acceder a esta prolongación para balancear sus ocupaciones laborales y familiares sin comprometer el estado de salud de sus hijos por el deseo de ampliar el periodo de lactancia ante los beneficios que provee.

En segundo lugar, otra complicación en el ambiente laboral la constituyen los impedimentos en las licencias y permisos laborales para una adecuada crianza. El cambio a una nueva

rutina después del parto implica que las mujeres asuman nuevos deberes de cuidado enfocados en sus hijos, en paralelo a sus cargas de trabajo.

Por este motivo, tal como se explicó en el capítulo 1 dentro del análisis del derecho al trabajo, la Ley N°26644 autoriza a las madres el acceso a una licencia por maternidad de 98 días repartidos entre la etapa anterior y posterior al parto (Congreso de la República 1996). Además, de acuerdo a la Ley N°29992, las madres con hijos que presenten alguna discapacidad pueden obtener 128 días de licencia (Congreso de la República 2013).

Sin embargo, a pesar de las ventajas que brindan los permisos de descanso para la protección del recién nacido, estos no son flexibles para casos de emergencia a lo largo de la crianza. Por lo tanto, las madres ni los padres pueden llevar a sus hijos a un centro de salud en medio del horario del trabajo, a menos que como afirma la Ley N°30012, se trate de una enfermedad o accidente crítico (Congreso de la República 2013). En este sentido, muchos tutores tienen dificultades para equilibrar la carga familiar, sobre todo durante los primeros años de crianza.

De igual manera, según el artículo 2 de la Ley N°30119, las madres con hijos discapacitados pueden acceder cada año a 56 horas de licencia para asistir a servicios médicos (Congreso de la República 2013). No obstante, ellas frecuentemente son discriminadas por los gastos que deben asumir sus centros de trabajo, ya que están obligados a incrementar su personal para compensar la realización de sus labores. En consecuencia, las empresas vulneran el derecho a la igualdad de las mujeres al marginarlas por su condición de madres. De igual modo, transgreden su derecho al trabajo, pues las despiden injustamente de sus empleos.

En complemento a ello, un caso que refleja la infracción de estos derechos es la historia de Janeth Ramos, una trabajadora que fue privada de la renovación de su contrato en razón de su condición de embarazo. Asimismo, la despidieron después de presentar los resultados de su cita con el ginecólogo para justificar su inasistencia (Tribunal Constitucional 2019: fj 52). Frente a ello, se evidencia que los derechos de Janeth son vulnerados a partir de la exclusión por su estado y la falta de protección a su puesto de trabajo.

En adición, este contexto fuerza a muchas madres a priorizar sus responsabilidades laborales por la necesidad de sostén económico y no solicitan los permisos de licencia para mantener su empleo. En consecuencia, ello genera la ausencia de la figura materna en la crianza del menor, dado que no cuentan con el tiempo suficiente al no gozar de las

circunstancias de protección que defiende el derecho al trabajo en nuestro país por las irregularidades en la práctica cotidiana.

Por lo cual, los efectos de la falta de presencia de la madre en el desarrollo de los niños se manifiestan a través de su falta de autocuidado, las complicaciones al socializar con sus pares, la urgencia de atención y distintas dificultades para salir de su zona de confort (Torres 2023:56). Por consiguiente, esta situación de irrespeto a las condiciones requeridas en la normativa impacta negativamente en la salud psicológica de los niños.

En esta línea, surge la propuesta del teletrabajo para buscar un balance entre los requerimientos de los empleadores y las necesidades de las madres, ya que estas últimas desean cuidar de la salud de sus niños y estar cómodas mientras desempeñan sus labores. Según Martínez y otros, esta constituye una alternativa innovadora para que las empresas no deban asumir el costo de las licencias por maternidad y prioridad familiar, puesto que permite que las trabajadoras puedan realizar sus responsabilidades con mayor flexibilidad y recibir una paga justa (2017: 5).

De este modo, las madres podrían acceder a las condiciones óptimas defendidas por el derecho al trabajo dentro de su ambiente laboral, en vista de que tendrían la posibilidad de organizar sus propios horarios laborales conforme a sus requerimientos de salud frente a las complicaciones del parto.

Asimismo, si bien algunos centros laborales tienden a realizar una mala práctica e interpretación de las leyes, el teletrabajo disminuiría indirectamente la frecuencia de los despidos al poder ahorrar presupuesto, ya sea por contratar menos personal o al no deber acatar un periodo de licencia más amplio. Por lo cual, muchas empresas obtendrían grandes beneficios al implementar esta modalidad de trabajo dentro de la normativa referente a las licencias y permisos laborales.

En tercer lugar, otro desafío es la falta de políticas en relación a la obligatoriedad de guarderías en los centros laborales. A partir de lo explicado en el capítulo 1, el derecho al trabajo requiere que las madres puedan tener acceso a estándares mínimos de cuidado en los centros laborales para su desarrollo. Sin embargo, el hecho de que no exista ninguna medida en favor de aminorar la carga de crianza durante los primeros años de crecimiento del menor ocasiona que los trabajadores no se desempeñen de manera óptima.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el Perú las madres trabajadoras, a diferencia de los padres, asignan mayor parte de su tiempo a las actividades no compensadas como el cuidado de los hijos. De acuerdo a los cálculos, dedican en

promedio 9 horas y 15 minutos adicionales a este tipo de labores (2023:43). Por lo tanto, las madres son las principales víctimas de discriminación en sus centros de trabajo al ser quienes generalmente se encargan de la asistencia de sus familias sin poseer un soporte como las guarderías.

En efecto, las madres experimentan condiciones desiguales para progresar profesionalmente. Asimismo, es probable que tengan más tardanzas que otros trabajadores y no sean lo suficientemente productivas, pues asumen la mayor carga familiar, a diferencia de los padres. En consecuencia, la falta de guarderías impacta en el modo de vida de las madres, en el que la crianza del menor se convierte en una prioridad.

Por consiguiente, en nuestro país se han propuesto los Proyectos de Ley 550/2021-CR y 3205/2022-CR, enfocados en la creación de guarderías dentro de los espacios de trabajo (Comisión de Trabajo y Seguridad Social 2022:1). Sin embargo, hasta la fecha no han sido aprobados. Por esta razón, ante la falta de establecimientos que respalden el cuidado de los menores hasta que cumplan, al menos, 5 o 6 años para entrar a un colegio estatal, el derecho al trabajo de las madres peruanas es vulnerado por no contar con medidas de protección mínimas para su desarrollo y progreso equitativo.

En esta línea, el objetivo de instaurar cunas en los centros de trabajo es compensar la ausencia de medidas para el equilibrio entre la vida familiar y laboral. Por este motivo, según la Comisión de Trabajo y Seguridad, estos espacios crearían un vínculo entre las trabajadoras y los empleadores, así como permitirían mejorar la efectividad del personal en la realización de sus labores profesionales (2022: 15). Por lo tanto, su implementación impactaría positivamente en la vida de las madres y en el crecimiento de la empresa.

Además, la creación de guarderías reivindicaría la desigualdad histórica entre géneros, ya que brindaría acceso a nuevas oportunidades para el progreso de las madres, que antes fue impedida por la crianza de los menores (Velarde 2022:32). Por ende, este beneficio reforzaría la práctica y aplicación adecuada del derecho al trabajo y el de la igualdad al ofrecer oportunidades equitativas para la realización personal.

En síntesis, en el Perú existe una gran deficiencia de normativa en favor del balance de la vida laboral y familiar de las madres. Por lo cual, este obstáculo repercute en la creación de tres problemáticas abordadas a lo largo de esta investigación. La primera es la ineficaz práctica y aplicación de las leyes en relación a la lactancia. La segunda evidencia la existencia de impedimentos para la crianza en las licencias y permisos. Y la tercera implica la falta de obligatoriedad de guarderías en los centros de trabajo.

En este sentido, es factible afirmar que en el campo laboral se desarrollan distintas circunstancias que no permiten el progreso de las madres en la esfera personal ni en la profesional. En consecuencia, existen situaciones discriminatorias que a la par infringen sus derechos, sobre todo a partir de la vulneración de las condiciones mínimas que el derecho al trabajo debería proteger.

## **2.2 La existencia de condiciones discriminatorias para las madres durante los periodos de gestación y crianza**

Otro obstáculo que enfrentan las madres dentro del campo laboral es la existencia de condiciones discriminatorias durante los periodos de gestación y crianza. En el Perú, es frecuente evidenciar la exclusión de las mujeres al dar a conocer su condición de madres. Por lo cual, esta investigación sustentará la persistencia de este desafío a través de cuatro problemáticas en el ambiente laboral.

En primer lugar, el ámbito laboral peruano presenta impedimentos en el proceso de acceso a los despidos nulos tras la falta de renovación del contrato laboral. De acuerdo a lo abordado en el capítulo 1, la legislación peruana protege el puesto laboral de la madre a partir del derecho a la igualdad y el derecho al trabajo, debido a que la Ley N°31152 permite que el despido de las madres sea declarado como nulo si está basado en la marginación por su estado de gestación (Congreso de la República 2021).

Sin embargo, a pesar de la existencia de medidas para la seguridad del empleo de la madre, el proceso para acceder a la reposición laboral o a una indemnización es tedioso y cansado. Asimismo, esta situación se complejiza por el hecho de que las mujeres deben afrontar la carga de la crianza y buscar un nuevo empleo que las ayude a cubrir sus necesidades económicas.

En adición, las madres deben afrontar un largo proceso legal para lograr que su despido sea considerado como nulo. Primero, deben presentarse ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) para multar a la empresa por su infracción. Segundo, es crucial que acudan al Poder Judicial para obtener una compensación económica (Gonzales 2024). Además, es importante aclarar que muchas madres poseen dificultades económicas para contratar un abogado, así como obstáculos en relación al tiempo que deben invertir para acceder al reconocimiento de sus derechos.

En consecuencia, gran cantidad de mujeres embarazadas evitan denunciar, ya que no cuentan con los suficientes medios económicos para solventar un abogado ni el tiempo

suficiente para dar seguimiento a su denuncia, puesto que deben concentrarse en buscar una nueva ocupación que les permita gozar de un buen salario.

Adicionalmente, en nuestro país es frecuente que los centros laborales no respeten las sentencias que ordenan la reposición del empleo. Por ejemplo, Olivera determinó que existe un vínculo entre la infracción del derecho a la igualdad y la falta de restitución del puesto de trabajo a la madre, debido a que el 56.26% de los abogados en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que las empresas no acatan los ordenamientos (2022:105).

Por lo cual, es posible sostener que ello afecta el cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación, a consecuencia de que persiste la marginación en razón de la condición de embarazo. Además, no permite el goce del derecho al trabajo, dado que no existen bases que protejan de forma efectiva el proceso de denuncia para la reposición de su puesto, así como tampoco se han ideado métodos para asegurar el empleo de las madres.

En segundo lugar, la discriminación en el campo laboral es evidente a partir de la diferencia salarial entre los empleados y las madres trabajadoras. Frente a la coyuntura actual, las madres empiezan a ser menospreciadas en los procesos de negociación de sus contratos por la automática asunción de las responsabilidades de crianza. En adición, ello se evidencia, a pesar de que las madres posean mejores cualificaciones profesionales que un trabajador.

Como se precisó en el capítulo 1, gracias al derecho a la igualdad en nuestro país existe normativa como la Ley N°30709, que protege a las mujeres de la exclusión en la retribución salarial (Congreso de la República 2017). De igual modo, la Ley N°28983 promueve oportunidades equitativas para el progreso de los trabajadores y las trabajadoras (Congreso de la República 2007). Sin embargo, es posible afirmar que las empresas vulneran este derecho al marginar a las madres mediante la práctica incorrecta de estas leyes, ya que en nuestro país permanecen estereotipos en relación al género.

En este sentido, según Gómez y otros investigadores, la brecha salarial entre géneros se sustenta en dos prejuicios que excluyen a las madres. El primero es el bajo rendimiento, pues se piensa que las mujeres por ser madres tendrán constantes inasistencias en su centro de trabajo. El segundo es la creencia de que la mujer no puede realizar de manera paralela sus responsabilidades familiares y laborales (2017: 82-83).

Por consiguiente, estas concepciones asignan de forma instantánea distintas percepciones negativas en torno a la figura de la madre. Asimismo, los estereotipos y roles adjudicados

obligan a las madres a elegir entre su desarrollo profesional y su vida familiar. Además, mantienen la exclusión las madres en los ambientes laborales, puesto que las empresas prefieren no contratarlas al tomar estas afirmaciones como ciertas.

Por lo cual, estas circunstancias discriminatorias en el ambiente laboral han ocasionado que incremente el promedio de la diferencia de paga entre trabajadores y trabajadoras. De hecho, de acuerdo con un informe del INEI, durante el año 2022 el sueldo de las mujeres representó aproximadamente el 72,2% del salario que recibieron los hombres (2023:120).

En esta línea, la marginación en relación a los ingresos económicos atenta contra el derecho a la igualdad y no discriminación. Además, infringe el derecho al trabajo, dado que las madres no pueden gozar de un ambiente equitativo, en el que no sean excluidas por su condición y disfruten de las medidas mínimas requeridas para el bienestar del menor. En relación a lo anterior, la búsqueda de nuevas alternativas para erradicar esta realidad es necesaria, ya que el salario compone un aspecto importante para asegurar la salud y el desarrollo del niño.

En tercer lugar, otra complicación que demuestra la discriminación en el ámbito laboral son las diferencias de los plazos de licencia entre los padres y las madres. En razón de que, este hecho ocasiona una desproporción en la distribución de la recarga de responsabilidades de cuidado. En consecuencia, el hombre cuenta con un tiempo de descanso limitado para desempeñar óptimamente su función como padre.

Como se especificó en el capítulo 1, el derecho al trabajo implica el cumplimiento de la Ley N°26644, pues gracias a esta las madres poseen un descanso de 98 días (Congreso de la República 1996). De igual manera, la Ley N°29992 permite que las madres con hijos discapacitados pueden acceder a 128 días de descanso a fin de que su recuperación física sea garantizada (Congreso de la República 2013).

En este sentido, existen normativas que incentivan la adaptación de las madres al ambiente laboral. Sin embargo, no son suficientes, debido a que la diferencia de tiempo entre los periodos de descanso es inequitativa para el padre. Según la Ley N°30807, los hombres después del parto tienen derecho a una licencia de 10 días, aunque ello puede ser ampliado hasta 30 días si la madre o su hijo presentan alguna enfermedad (Congreso de la República 2018).

En paralelo, esta situación perpetúa la concepción errónea de que la madre debe encargarse exclusivamente del cuidado del hijo, puesto que es la única que posee bajo la legislación más beneficios para encargarse de los menores. Asimismo, ello no permite que

los hombres intervengan en el proceso de crianza, pese a que quieran ejercer una paternidad responsable.

En esta línea, de acuerdo con Carbajal, el periodo de descanso por maternidad obliga a las madres a asumir las funciones de crianza más pesadas por una marginación sustentada en los roles asignados a su género. En adición, esta irregularidad mantiene el estigma de que la responsabilidad primordial de la mujer es su familia, mientras que su realización personal es irrelevante frente al cuidado del menor (2019:19).

Por consiguiente, es necesario ampliar el tiempo de licencia parental dentro de la legislación. No obstante, es imprescindible mantener el hecho de que la madre goce de un periodo más extenso que el padre, pues asegura la equidad en condiciones y; por lo tanto, no se infrinja del derecho a la igualdad y no discriminación. En consecuencia, gracias a ello se podrán garantizar diversas medidas de acción positiva para un ambiente laboral justo, tal como defiende el derecho al trabajo.

En cuarto lugar, otra problemática es la hostilidad laboral en la etapa del embarazo y durante la época de crianza, en razón de que muchas mujeres son víctimas de discriminación en sus centros de trabajo a partir de su condición de madres. Por este motivo, es usual observar una alta frecuencia de tratos violentos que impactan en la salud física y psicológica de las mujeres.

Según Landa, la hostilidad laboral es un medio adicional para perjudicar a las madres, dado que crea circunstancias que tienen como principal objetivo señalar que su desarrollo en el campo laboral no es pertinente ni anhelado (2014:239). Por ende, ello impacta en las posibilidades de crecimiento en el aspecto laboral, ya que existe una desvalorización de la fuerza de trabajo de las madres para privilegiar a los trabajadores, cuya función como proveedores es alabada bajo los estereotipos de género.

En efecto, la hostilidad laboral constituye un método para perpetuar la discriminación y el menosprecio a las madres. De manera que, dentro de nuestra normativa, conforme al artículo 30 del Decreto Supremo N°003-97-TR, la hostilidad laboral se da a partir de las agresiones físicas y psicológicas en contra del trabajador y las acciones de exclusión en razón del sexo u otras condiciones (Poder Ejecutivo 1997), entre ellas, la maternidad.

Adicionalmente, esta forma de opresión puede estar motivada por razones económicas, ya que muchas empresas priorizan no cumplir con las normativas de protección a la maternidad por su alto costo monetario. Por ejemplo, durante la época de gestación es necesario que los centros de trabajo brinden permisos médicos y tiempos de licencia. De

igual modo, es crucial que proporcionen flexibilidades laborales a lo largo del periodo de crianza.

Un caso que refleja esta problemática es la historia de Astrid. De acuerdo a lo explicado inicialmente, la trabajadora fue perjudicada por el BBVA al sufrir de un aborto espontáneo, debido a que la forzaron a realizar actividades riesgosas para su estado. Además, la privaron de asistencia médica contra la anemia (Rafaele 2024).

Por lo tanto, no se respetaron las condiciones mínimas que sostiene el derecho al trabajo. Una de estas es la Ley N°28048 abordada en el capítulo 1, pues no se implementó alguna medida para la protección de la salud de Astrid frente a su riesgo de aborto. Asimismo, a la empresa no le interesó el hecho de que tuviera anemia, dado que la obligaron a estar parada durante toda su jornada laboral, a pesar de que no fuera contratada inicialmente para realizar ese trabajo. Sin embargo, en este caso, la empresa solo la excluyó por su condición de madre, en vez de moverla a un cargo que no requiera un alto grado de esfuerzo físico.

En síntesis, las condiciones discriminatorias para las madres durante los periodos de gestación y crianza en los centros de trabajo son comprobables a partir de cuatro problemáticas. La primera es la existencia de impedimentos en el proceso de acceso a despidos nulos tras la falta de renovación del contrato laboral. La segunda está marcada por la diferencia salarial entre los empleados y las madres trabajadoras. La tercera abarca las diferencias entre los plazos de licencia de los padres y las madres. Finalmente, la cuarta situación es la hostilidad laboral en la etapa del embarazo y durante la época de crianza.

A continuación, se explicarán las conclusiones que surgen a raíz de esta investigación centrada en el estado crítico de la protección de las madres en nuestro país dentro del ambiente laboral.

### **Conclusiones**

1. El derecho a la igualdad bajo la normativa internacional incluye la protección a la condición de maternidad, pues permite que esta no sea considerada como un factor discriminatorio dentro de los ambientes de trabajo. Por lo tanto, se puede concluir que este promueve la creación de medidas de acción positiva para equilibrar la desigualdad de responsabilidades de cuidado que las madres especialmente asumen.
2. Desde el marco nacional, el derecho a la igualdad y no discriminación sigue los parámetros de la normativa internacional. Por lo cual, se puede afirmar que la legislación peruana mantiene el objetivo de buscar la equidad en oportunidades para las madres, así como prohíbe la brecha salarial. Adicionalmente, es posible declarar que este cuidado adicional está sustentado en el amparo de la vida y salud del niño.
3. El derecho al trabajo es determinado en el marco internacional como uno que garantiza el puesto de trabajo, pues apoya la vigilancia de medidas que protejan a las madres e incentiven su desarrollo profesional. Asimismo, se concluye que este está en vínculo con el derecho a la igualdad, pues defiende que las madres deben ser tratadas de manera justa dentro de los espacios laborales.
4. En el Perú, el derecho al trabajo es considerado como aquel que permite la existencia de beneficios en favor de las madres dentro de los espacios de trabajo. Por ejemplo, respalda el tiempo de lactancia, cuida el cumplimiento del periodo de licencia, etc. Por lo cual, se afirma que este derecho constituye una garantía para la

equidad al procurar el equilibrio de las obligaciones laborales y personales que adoptan las madres. Asimismo, avala su amparo frente a los despidos nulos.

5. A pesar de la protección que gozan las madres por parte de las normativas abordadas, existen lagunas en la legislación referente al respaldo de la lactancia. Por consiguiente, es necesario que se implementen medidas que permitan la inclusión de las madres adoptivas en los tiempos de lactancia. Además, es imprescindible que se promueva la difusión de información sobre los derechos de las madres para que los empleadores no interpreten de manera incorrecta las disposiciones que buscan beneficiarlas.
6. Los impedimentos en las licencias y permisos laborales de las madres componen un desafío para una adecuada crianza. En efecto, es prioritario que las autoridades propongan nuevos proyectos que eviten el abandono del cuidado del menor por las responsabilidades de trabajo y que velen por el cumplimiento de las normativas establecidas para la salud del niño y; por lo tanto, la comodidad de la madre.
7. La falta de obligatoriedad de guarderías en los centros laborales es un problema para las madres, pues son quienes frecuentemente se comprometen con el cuidado del menor. Por lo tanto, se puede concluir que la introducción de cunas dentro de los ambientes de trabajo es crucial para que no se infrinja el derecho a la igualdad y no discriminación de las madres por la carga desigual de funciones entre ellas y otros trabajadores. Asimismo, ello aseguraría su derecho al trabajo al gozar de circunstancias óptimas para realizar sus funciones.
8. Las dificultades en el proceso de acceso a los despidos nulos constituyen una gran complicación para las madres, ya que muchas empresas no respetan las normativas establecidas por el alto costo de ejecución. Por ende, es necesario reforzar la vigilancia del cumplimiento de las sentencias en los procesos judiciales. De modo que se garanticen las reposiciones de los puestos laborales e indemnizaciones. En consecuencia, ello también será útil para incentivar el cumplimiento del derecho a la igualdad, pues evitará que las madres sean discriminadas por su condición.
9. La diferencia salarial entre los empleados y las madres trabajadoras es un hecho común en el contexto peruano, pues se margina a las madres a partir de estereotipos y prejuicios en torno a la “falta de capacidad”. Por consiguiente, es importante que se fomente la deconstrucción de estas concepciones y se promueva

la valoración del trabajo de las madres, de manera que no obtengan un pago menor al de otros trabajadores ni sean excluidas en los procesos de contratación.

10. El derecho a la igualdad protege la condición especial de las madres en diversos aspectos. Sin embargo, desde la propia legislación peruana este es vulnerado por permitir la desigualdad entre los plazos de licencia entre los padres y las madres. En razón de que, a diferencia del periodo de paternidad, las madres gozan de un tiempo prolongado de licencia, de manera que poseen la mayor carga de cuidado al menor. En consecuencia, la ampliación del tiempo de descanso del padre es necesaria para que este ejerza una paternidad activa y comprometida.
11. La hostilidad laboral en la etapa del embarazo y durante la época de crianza constituye un impedimento para las madres, pues las expone a condiciones peligrosas para su estado. Además, no permite que su puesto laboral sea protegido ante las amenazas de los empleadores por el costo que deben asumir para respetar las medidas de licencia, lactancia, etc. Por lo tanto, es prioritario que se inspeccione con mayor frecuencia las acciones que ejecutan los centros de trabajo en favor de las madres.
12. Por consiguiente, el ámbito laboral peruano presenta dos obstáculos principales. En primer lugar, se comprueba la ausencia de medidas que faciliten a las mujeres la realización de las labores de crianza a menores paralelamente a la ejecución de sus responsabilidades en los centros de trabajo. En segundo lugar, se verifica la existencia de condiciones discriminatorias para las madres durante los periodos de gestación y crianza.

### **Bibliografía (Guía PUCP):**

ARÉVALO, Javier

2022 “El despido nulo por causal de embarazo y maternidad”. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. Lima, volumen 5, número 6, pp. 15-31. Consulta: 10 de abril de 2024.

<https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.672>

CARBAJAL, Max

2019 *Desigualdad entre los plazos de licencias de maternidad y paternidad: Una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género mediante la ley*. Trabajo Académico para optar por el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho. Consulta: 7 de junio de 2024.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/13682>

CASA, Dayana y Tannia FIALLOS

2022 “Lactancia materna hasta los dos años de vida: ¿mito o realidad?”. *Salud, Ciencia y Tecnología*. Ambato, volumen 2, pp. 1-10. Consulta: 14 de junio de 2024.

<https://doi.org/10.56294/saludcyt202279>

CHIRHOLM-BURNS, Marie y otros

2017 "Women in leadership and the bewildering glass ceiling". *American Journal of Health-System Pharmacy*. s/l, volumen 74, número 5, pp. 312-324. Consulta: 16 de junio de 2024.

<https://doi.org/10.2146/ajhp160930>

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2022 *Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 550/2021-CR y 3205/22-CR que, con contexto sustitutorio, propone la Ley que establece el acompañamiento al trabajador mediante la implementación del servicio de cuidado para hijos menores de tres años*. Lima. Consulta: 16 de abril de 2024.

[https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Trabajo/files/sesion\\_ordinaria/8a\\_sesion\\_ordinaria/predictame\\_pl\\_550\\_y\\_3205\\_14\\_11\\_2022.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Trabajo/files/sesion_ordinaria/8a_sesion_ordinaria/predictame_pl_550_y_3205_14_11_2022.pdf)

CONGRESO CONSTITUYENTE DE LA REPÚBLICA

1993 Constitución Política del Perú (1993). Lima, 29 de diciembre. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2021 *Ley N.°31152*. Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Lima, 01 de abril. Consulta: 8 de mayo de 2024.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1940365-1>

2018 *Ley N°30807*. Ley que modifica la ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Lima, 5 de julio. Consulta: 7 de junio de 2024.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/266066-30807>

2017 *Ley N°30709*. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Lima, 27 de diciembre. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1600963-1>

- 2013a *Ley N°30119*. Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad. Lima, 3 de diciembre. Consulta: 7 de junio de 2024.  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/197046-30119>
- 2013b *Ley N°29992*. Ley que modifica la ley 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad. Lima, 7 de febrero. Consulta: 26 de mayo de 2024.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/269922/241013\\_Ley29992.pdf20190110-18386-1m07c5u.pdf?v=1547157472](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/269922/241013_Ley29992.pdf20190110-18386-1m07c5u.pdf?v=1547157472)
- 2013c *Ley N°30012*. Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. Lima, 26 de abril. Consulta: 7 de junio de 2024.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B9A3E6E97F1616C505257EF400031451/\\$FILE/30012.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B9A3E6E97F1616C505257EF400031451/$FILE/30012.pdf)
- 2007 *Ley N°28983*. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Lima, 16 de marzo. Consulta: 26 de mayo de 2024.  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>
- 2006 *Ley N°28731*. Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna. Lima, 13 de mayo. Consulta: 26 de mayo de 2024.  
<http://www.proviasdes.gob.pe/normas/Ley%20N%C2%BA%2028731.pdf>
- 2003 *Ley N°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. Lima, 01 de agosto. Consulta: 26 de mayo de 2024.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6209081/5472558-ley-28048.pdf?v=1713384220>
- 2001 *Ley N°27409*. Ley que otorga licencia laboral por adopción. Lima, 25 de enero. Consulta: 26 de mayo de 2024.  
[https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/Ley\\_27409\\_peruano.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/Ley_27409_peruano.pdf)
- 1996 *Ley N°26644*. Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante. Lima, 27 de junio. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/26644.pdf>

GÓMEZ, Robert y otros

2017 *Diferencia salarial por género en ejecutivos peruanos en Lima Metropolitana*. Tesis de maestría en Administración Estratégica de Empresas. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. Consulta: 10 de abril de 2024.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/8100>

GONZALES, Carol

2024 “Entrevista a Valeria Rojas”. 5 de abril.

<https://drive.google.com/file/d/1PD-o7ZQp0tsOUXHwpENNY4rPQwkiX9HK/view?usp=drivesdk>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2023 *Perú: “Brechas de Género, 2023: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”* [informe]. Lima. Consulta: 7 de junio de 2024.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1934/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1934/libro.pdf)

LANDA, César

2021 “El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú”. *Estudios Constitucionales*. Santiago de Chile, volumen 19, número 2, pp. 71-101. Consulta: 26 de mayo de 2024.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002021000200071](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002021000200071)

2014 “El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora”. *THEMIS Revista de Derecho*. Lima, número 65, pp. 219-241. Consulta: 4 de abril de 2024.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

MARTÍNEZ, Betty y otros

2017 “El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia”. *Revista de Derecho*. Barranquilla, número 48, pp. 1-20. Consulta: 7 junio de 2024.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6235060>

#### MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

2021 *Decreto Supremo N°023-2021-MIMP*. Lima, 26 de julio. Consulta: 26 de mayo de 2024.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2041721/ds\\_023\\_2021\\_mimp.pdf?v=1627400154](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2041721/ds_023_2021_mimp.pdf?v=1627400154)

#### NEVES, Javier

2018 *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cuarta edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

#### OLIVERA, Sergio

2022 *Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020*. Tesis de maestría en Derecho Constitucional. Tacna: Universidad Privada de Tacna, Escuela de Postgrado. Consulta: 7 de junio de 2024.

<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2529>

#### ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA)

1988 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. San Salvador, 17 de noviembre. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

1969 Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). San José, 22 de noviembre. Consulta: 26 de mayo de 2024.

[https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

#### ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

1966a Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. s/l, 16 de diciembre. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

1966b Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. s/l, 16 de diciembre. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

1948 Declaración Universal de los Derechos Humanos. París, 10 de diciembre. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

#### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2000 *Convenio N.º183*. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. Ginebra, 30 de mayo. Consulta: 8 de mayo de 2024.

[https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms\\_114197.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114197.pdf)

1981 *Convenio N.º156*. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Ginebra, 3 de junio. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://www.ilo.org/es/media/27791/download>

#### PODER EJECUTIVO

1997 *Decreto Supremo N°003-97-TR*. Lima, 21 de marzo. Consulta: 7 de junio de 2024.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

#### RAFAELE, Ghiomara

2024 “Trabajadora del BBVA sufre aborto tras violencia y hostilidad laboral”. *Wayka*. s/l, 1 de abril. Consulta: 16 de abril de 2024.

<https://wayka.pe/trabajadora-del-bbva-sufre-aborto-tras-violencia-y-hostilidad-laboral/>

TORRES, Hildegard

2023 *Tipos de apego y ausencia de la figura parental en niñas en etapa escolar: estudio de caso*. Tesis de licenciatura en Psicología Clínica. Cuenca: Universidad de Azuay, Facultad de Psicología. Consulta: 7 de junio de 2024.

<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12765/1/18292.pdf>

THE ECONOMIST

*How motherhood hurts careers*. Consulta: 16 de junio de 2024.

<https://economist.com/interactive/graphic-detail/2024/01/30/how-motherhood-hurts-careers>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

2019 *Expediente N.º00932-2019-PA/TC*. Sentencia: 1 de julio de 2021. Consulta: 5 de abril de 2024.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00932-2019-AA.pdf>

2017 *Expediente N.º01272-2017-PA/TC*. Sentencia: 5 de marzo de 2019. Consulta: 26 de mayo de 2024.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01272-2017-AA.pdf>

VELARDE, Sonia

2022 *El rol de los servicios de cuidado infantil en la organización familiar y la trayectoria laboral de las madres: el caso del Programa Nacional Cuna Más en San Juan de Miraflores*. Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Bachiller en Ciencias Sociales con mención en Sociología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales. Consulta: 7 de junio de 2024.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/26453/VELARDE\\_MARTINEZ\\_SONIA\\_TERESA\\_ROL\\_SERVICIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/26453/VELARDE_MARTINEZ_SONIA_TERESA_ROL_SERVICIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)