

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**El teletrabajo durante el período de lactancia en
protección del interés superior del niño**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Melisa Tatiana Fernandez Bernal

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2025

**El teletrabajo durante el período de lactancia en protección del
interés superior del niño**

PRESENTADA POR

Melisa Tatiana Fernandez Bernal

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta

PRESIDENTE

Dora Maria Ojeda Arriaran

SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y hermanos.

Agradecimientos

A Dios, por darme la sabiduría necesaria para cumplir cada de una de mis metas.

A mis padres, por su apoyo constante a lo largo de mi carrera universitaria.

Al Dr. Guillermo Chira Rivero, mi asesor temático y a la Dra. Ana María Llanos, mi asesora metodológica, por orientarme en el desarrollo de mi artículo científico.

El teletrabajo durante el período de lactancia en protección del interés superior del niño

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	dokumen.pub Fuente de Internet	1%
6	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.econstor.eu Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Fabricio Marvilla Fraga de Mesquina. "Apuntes sobre el periodo de lactancia en la gestión de recursos humanos del sector"	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
I. Revisión de literatura.....	10
II. Materiales y métodos	19
III. Resultados y discusión	20
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	39

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad establecer cuáles son los fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante la lactancia en protección del interés superior del niño. Para lograr este objetivo, primero se reconoce una problemática en el ámbito del derecho laboral, luego se emplea el método cualitativo para comprender las perspectivas de los individuos en relación con el objeto de estudio. Además, se utilizan las técnicas de investigación tanto el análisis documental para revisar y analizar la información recopilada en fuentes bibliográficas tales como libros, artículos científicos, jurisprudencia y legislación peruana, como la técnica del fichaje para definir las categorías conceptuales. Respecto a la parte metodológica, se utiliza el sistema de referencia APA séptima edición y el software antiplagio TURNITIN, evidenciando así la honestidad intelectual en la presente investigación. Finalmente, se sustentan los fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante la lactancia en protección del interés superior del niño, en base a datos estadísticos provenientes de encuestas, casos analizados por los magistrados en su jurisprudencia y en la necesidad de aplicar el teletrabajo para garantizar los derechos e interés protegidos tanto de la madre trabajadora como del menor durante el periodo de lactancia.

Palabras clave: Teletrabajo, periodo de lactancia e interés superior del niño.

Abstract

The purpose of this research is to establish the legal grounds for exercising telework during breastfeeding in protection of the best interests of the child. To achieve this objective, the research first identifies a problem within the field of labor law, and then applies a qualitative method to understand individuals perspectives regarding the subject matter. Research techniques such as documentary analysis are employed to review and analyze information gathered from bibliographic sources such as books, scientific articles, case law, and Peruvian legislation. Additionally, the technique of cataloging is used to define conceptual categories. Regarding the methodological approach, the APA seventh edition referencing system is employed, along with the anti-plagiarism software TURNITIN, thus demonstrating intellectual integrity in the research. Finally, the legal grounds for exercising telework during breastfeeding, in protection of the best interests of the child, are supported through statistical data derived from surveys, cases analyzed by judges in case law, and the necessity of implementing telework to ensure the rights and protected interests of both the working mother and the child during the breastfeeding period.

Keywords: Teleworking, breastfeeding period and best interests of the child.

Introducción

Con el uso de las tecnologías de información y comunicación se ha transformado la forma de interacción en el mundo y ello no ha sido ajeno para el derecho laboral. El teletrabajo representa una forma de interacción digital dado que es aquella prestación de servicios se realiza a través de medios tecnológicos desde un lugar de trabajo distinto al habitual, brindando mayor flexibilidad y mejor equilibrio en la vida laboral y personal de los trabajadores. En este sentido, el presente estudio se centra en establecer los fundamentos jurídicos que permitan el ejercicio del teletrabajo durante la lactancia en protección del interés superior del niño.

Las razones que motivaron la elección del tema materia de estudio radican en los diversos desafíos que enfrentan las trabajadoras para ejercer la lactancia materna, siendo uno de los más significativos el empleo, pues a pesar de que la legislación laboral brinda una protección especial a las madres evidenciada con la concesión de licencias durante la maternidad, estos esfuerzos no satisfacen completamente las necesidades no solo de las trabajadoras, sino también de sus menores hijos.

A nivel internacional, los estudios de Skafida; Tarrant et al. & Cooklin et al. (citados en Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2020) evidencian numerosas pruebas confirman que el retorno al trabajo es un factor determinante en el abandono prematuro de la lactancia materna exclusiva, pues demuestran que muchas madres dejan de amamantar antes de tiempo, no por falta de interés o producción de leche, sino debido a su regreso temprano al trabajo y a las condiciones que enfrentan en su espacio laboral.

En América Latina y el Caribe, según el Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2020) a pesar de las recomendaciones para promover la lactancia materna exclusiva de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la falta de entornos laborales que apoyen su práctica es una de las principales causas por la que las mujeres deciden no amamantar a su hijo. Asimismo, revelan que en ciertos países la financiación de las licencias por maternidad recae exclusivamente en los empleadores, imponiéndoles una carga económica significativa, fomentando así la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, a su vez consideran que la ausencia de espacios adecuados para la lactancia materna agrava esta problemática, impidiendo que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos.

A nivel nacional, el permiso por lactancia concede a las trabajadoras una hora diaria para la lactancia materna, culminada dicha hora las madres deben reincorporarse a sus funciones

laborales provocando ello un desapego significativo con sus hijos por varias horas del día, dando lugar a problemas de salud no solo para la trabajadora sino también para el menor, por tal razón el Ministerio de Salud (2022) estableció que impedir la lactancia materna afecta la salud pública y los derechos de la madre y del niño, además contraviene el Reglamento de Alimentación Infantil, cuyo objetivo es lograr una eficiente atención y cuidado de la alimentación de las niñas y niños hasta los 24 meses de edad.

El hecho de privar esta práctica atenta con el principio del interés superior del niño, el cual se ha reconocido para proteger los derechos del niño y guiar que las decisiones, tanto públicas como privadas, garanticen el pleno ejercicio de los mismos. Pues, la importancia de este principio radica en su capacidad para salvaguardar el bienestar del niño ante cualquier circunstancia que lo involucre, logrando de esta manera a que se reconozca que su crecimiento y desarrollo está intrínsecamente ligado a la atención de cada una de sus necesidades.

Ante dicha situación, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿cuáles serán los fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante el período de la lactancia en protección del interés superior del niño? En merito a ello, el desarrollo de esta investigación busca lograr el objetivo general: establecer cuáles serán los fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante la lactancia en protección del interés superior del niño, debido a que este trabajo apunta a considerar como una situación especial otorgar el teletrabajo durante el periodo de lactancia. Con la finalidad de alcanzar el mismo, se establecieron tres objetivos específicos: analizar la normativa nacional e internacional sobre la protección al niño y a la madre trabajadora durante el periodo de lactancia, evaluar la implementación del teletrabajo durante el periodo de lactancia en situaciones especiales y analizar el impacto del teletrabajo para el fortalecimiento del interés superior del niño.

En síntesis, con esta investigación se justificó la necesidad de aplicar el teletrabajo para garantizar los derechos e interés protegido tanto de la madre trabajadora como del menor durante el periodo de lactancia. Y así, brindar un entorno laboral donde se fomente la lactancia materna no solo a través de las licencias por maternidad, sino también mediante nuevas modalidades de trabajo que permitan a las trabajadoras equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales.

I. Revisión de literatura

La revisión literaria es un paso fundamental en la investigación, pues permite el desarrollo del marco teórico-conceptual a partir de los resultados obtenidos por otros investigadores que han estudiado sobre el tema (Arnau, L & Sala, J, 2020). De acuerdo a las normas institucionales, este apartado abarca los antecedentes de estudios y las cuestiones conceptuales de las bases teóricas.

1.1. Antecedentes

En este apartado, se realizó una revisión literaria de trabajos de investigación de pregrado, postgrado y artículos científicos que son de interés para el desarrollo de nuestra investigación debido a sus aportes sobre las figuras jurídicas relacionadas al tema en mención.

Sumari y Trujillo (2024) en su tesis para optar el título profesional de abogado, determinaron que la lactancia constituye un derecho de la trabajadora, el cual trasciende de la esfera personal de la madre, influyendo así en el desarrollo y bienestar del niño, por lo que, cualquier acción que busque alterar o disminuir este acto debería considerarse una violación de los derechos fundamentales de ambas partes. Este antecedente coadyuvó a reconocer que la lactancia merece una protección tuitiva, debido que durante este período se garantizan derechos fundamentales tanto de la madre como de su menor hijo, reconocidos explícitamente en nuestro marco constitucional.

Ruiz (2023) en su tesis para optar el título profesional de abogado, después de llevar a cabo entrevistas y encuestas concluye que las trabajadoras prefieren aplicar los trabajos que le permitan una mayor flexibilidad de horarios para poder cumplir con el cuidado de sus menores hijos. Dicho aporte permite conocer que las mujeres buscan activamente oportunidades laborales que les permitan adaptar sus horarios de trabajo a sus responsabilidades como madres, buscando un equilibrio entre su desarrollo profesional y su rol familiar.

Barboza (2023) en su tesis para optar el título profesional de abogado, concluye que el embarazo, el parto y la lactancia generan una gran vulnerabilidad emocional en la mujer, motivo por el cual el Estado, a través de políticas tuitivas como la ley del teletrabajo, busca ofrecer una protección especial a este sector de la población vulnerable. La investigación resalta la necesidad de crear un entorno de apoyo y colaboración entre instituciones públicas y privadas para garantizar a las madres trabajadoras los recursos necesarios, como el tiempo adecuado y condiciones laborales favorables.

Zapata (2021) en su tesis para optar el grado de magister en salud pública concluyó que, dentro del ámbito laboral existe una disparidad notable para las mujeres, especialmente durante

el desarrollo de la maternidad, la cual se demuestra con la preferencia de los empleadores hacia la contratación de hombres sobre mujeres con responsabilidades familiares en el mercado laboral, lo que a consecuencia genera daños no solo físicos sino también psicológicos. Este antecedente permitió conocer las situaciones que enfrentan las mujeres en el entorno laboral, los obstáculos que atraviesa para su desarrollo profesional y las repercusiones que estos tienen en su vida personal.

Núñez (2020) en su tesis para optar el grado de doctor en derechos humanos y libertades fundamentales, refirió que el interés superior de niño permite que los derechos del menor, debido a su condición de personas y minoría de edad, reciban una protección especial y que son los operadores del derecho los encargados de aplicarlo de manera específica a cada situación individual en relación a las necesidades personales de cada infante. El estudio precisó que dicha protección se materializa con la aplicación particularizada del derecho por parte de los operadores jurídicos, quienes son los encargados de examinar minuciosamente las necesidades de cada niño en cada situación específica.

1.2. Bases teóricas-conceptuales

A continuación, en el presente acápite se expondrán la teoría principal que analiza los conceptos jurídicos propios de la investigación, los cuales son: teletrabajo, interés superior del niño y periodo de lactancia.

1.2.1. Teoría de los derechos fundamentales

Los derechos fundamentales no son solo atribuciones de las personas por ser sujetos que poseen dignidad, sino que además son valores del Estado, por lo que este último debe proteger y tutelar (Landa, 2014).

Los derechos fundamentales lejos de ser meras prerrogativas conferidas a los individuos en virtud de su dignidad, también representan valores fundamentales para el Estado, por tanto, este no solo tiene la responsabilidad de salvaguardar estos derechos, sino también protegerlos y promoverlos en la sociedad. En este sentido, la noción de derechos fundamentales trasciende la esfera individual para convertirse en un compromiso colectivo y en una responsabilidad estatal.

1.2.2. Teletrabajo

A. Naturaleza jurídica del teletrabajo

La doctrina no es unánime al brindar una definición sobre el teletrabajo, sin embargo, pueden identificarse ciertas ideas en comunes desarrolladas por los doctrinarios. Para Saco (2006) es

una forma de prestación de servicios en beneficio del empleador que se realiza mediante la utilización de equipos informáticos, desde casa u otro lugar distinto al habitual. Por su parte, la doctrina latinoamericana, acoge la definición dada por Thibault (como se cita en Bobadilla, 2024) quien afirma que es aquella modalidad laboral que implica la realización de tareas utilizando principalmente herramientas informáticas y de telecomunicación.

En base a los aportes doctrinales desarrollados, se elaboró una definición sobre esta figura jurídica, la cual se concibe como aquella modalidad atípica de prestación de labores realizada en un lugar distinto al habitual, que se distingue por características particulares como la necesidad de emplear las tecnologías de información y comunicación (de ahora en adelante TICs) ya sea para recepcionar información sobre instrucciones de trabajo o supervisar aquellas actividades que teletrabajador desarrolla.

B. Alcances generales de la Ley N° 31572- Ley del teletrabajo

La legislación peruana en su artículo 3°, numeral 3.1 define al teletrabajo como una modalidad especial de trabajo que se realiza mediante el uso de plataformas y tecnologías, caracterizada por el desempeño subordinado de labores que no requiere de la presencia física del trabajador o servidor civil (Ley N° 31572, 2022). A diferencia de la ahora derogada (Ley N° 30036) es más específica al precisar que el trabajador independientemente del régimen en el que se encuentre, tiene la posibilidad de desempeñarse bajo esta forma de trabajo.

Tal como se ha descrito en líneas anteriores, esta modalidad se desarrolla bajo la figura de la subordinación o dependencia; sin embargo, no se encuentra exenta de los diversos cuestionamientos planteados por los doctrinarios, pues según Culqui y Gonzáles (2016) parte de la doctrina, en sus estudios pioneros sobre el teletrabajo, planteaban un quebrantamiento del elemento de la subordinación, de tal manera que la sociedad fue obligada a creer que el control del empleador solo se ejerce cuando el trabajador está físicamente presente en el lugar de trabajo, dando como resultado que dicha noción carezca de aplicabilidad efectiva en el contexto del teletrabajo (Oyola, 2022).

En oposición a ello, creemos que la subordinación continúa siendo un componente fundamental en esta modalidad laboral, pues en palabras de Fernández (citado en Oyola, 2022) dicho elemento no es estático sino flexible, además, tal como señala Thibaul (citado en Culqui y Gonzáles, 2016) el teletrabajo como un nuevo enfoque de organización laboral transforma el concepto de subordinación en una forma más sutil y difusa denominada tele-subordinación, ello evidencia que la esencia de la relación laboral subordinada persiste ante los nuevos términos de supervisión y control, dado que el empleador continúa ejerciendo su poder de dirección, claro

está no de forma absoluta, pues por el contrario se vulnerarían los derechos del teletrabajador reconocidos en la legislación laboral peruana.

C. Evaluación de las teorías sobre el teletrabajo como herramienta de conciliación en la relación trabajo-familia

Los doctrinarios reconocen la flexibilidad como el aspecto distintivo del teletrabajo en relación a otras modalidades, dado que permite una mayor adaptación del horario laboral al personal, optimizando así su relación trabajo-familia (Sardà, 2021). Bajo la misma línea de pensamiento, la doctrina peruana reconoce al teletrabajo como un modelo idóneo para armonizar la vida personal y profesional, a su vez considera los beneficios que brinda tanto para el trabajador al facilitarle una mayor flexibilidad en la ejecución de tareas y administración del tiempo, como para las empresas en cuanto a la reducción de costos, espacio de oficina, consumo eléctrico y adquisición de mobiliario (Culqui y Gonzáles, 2016).

Otra parte de la doctrina, refutan las ideas mencionadas bajo el argumento de que trabajar desde casa diluye las fronteras entre el trabajo y la familia, puesto que el teletrabajo podría implicar un aumento en las horas trabajadas, propiciando que el trabajo invada la esfera privada del trabajador y contrarrestando los objetivos de conciliación que se buscan (Sardà, 2021). Para Arcos (2017) dicha circunstancia complica el desafío de equilibrar la vida laboral con la familiar, convirtiéndose en una lucha interminable para el género femenino.

Por último, Castro et al. (2017) detalla que:

El teletrabajo puede generar efectos negativos para los trabajadores, como sentimientos de aislamiento, síntomas de estrés, dolores musculares, cefaleas e incluso ansiedad causada por la invasión de la privacidad, disminución de la interacción social y falta de apoyo para aprender nuevos sistemas operativos. (pp.25-31)

En relación a lo expuesto, sabemos que todo trabajo presenta ciertos riesgos inherentes; no obstante, son los empleadores quienes tienen el deber de prevención durante la ejecución de labores por parte del teletrabajador y por ende también la responsabilidad de cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo a fin de mitigar los riesgos que se presenten, exigiendo muchas veces implementar estrategias personalizadas y medidas adaptadas a las necesidades individuales de cada trabajador (Fernández, 2023).

Además, el teletrabajo al estar sujeto a las normas establecidas para gestionar los riesgos laborales, se rige por el principio de protección consagrado en la Ley N.º 29783, Ley de

Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual garantiza a los trabajadores el derecho a que tanto las entidades públicas como privadas proporcionen entornos y condiciones laborales que promuevan su bienestar integral y dignidad, de modo que, aunque puedan surgir efectos negativos durante el desarrollo de dicha modalidad, sean ellas las responsables de implementar las medidas necesarias para controlar, reducir y mitigar riesgos.

Finalmente, para asegurar una adecuada ejecución del teletrabajo durante el periodo de lactancia, los empleadores deben adoptar diversas estrategias tales como la implementación de pausas activas, capacitaciones continuas sobre el uso de tecnologías, la provisión de sillas ergonómicas para las trabajadoras, la realización de exámenes médicos ocupacionales, la promoción de reuniones en equipo a través de videoconferencias y en los casos de trabajos basados en metas, se debe garantizar que la carga laboral se asigne de manera proporcional, de este modo, se promoverá un entorno laboral más saludable y accesible para las trabajadoras.

1.2.3. Interés Superior del Niño

A. Definiciones doctrinarias

En un inicio, el interés superior del niño fue considerado como un término básicamente declarativo; no obstante, en la actualidad se le reconoce como un principio general del Derecho (Aguilar, 2008). El interés superior del niño no es únicamente un concepto abstracto, pues su aplicación tiene una connotación especial que permite tomar en consideración los intereses y necesidades de cada niño o adolescente, cuyo bienestar y derechos se han visto afectados (Chilón y Chilón, 2021).

En síntesis, el principio del interés superior del niño (en adelante ISN) será el eje rector de cualquier situación que involucre a los niños o adolescentes a fin de que cada decisión que se tome sea la más beneficiosa para su bienestar. En el Perú, ha sido reconocido como un principio general del Derecho que inspira a las instituciones públicas y privadas, autoridades administrativas, órganos legislativos, intérpretes constitucionales y profesionales del derecho a su aplicación obligatoria en toda medida concerniente a los niños.

B. La protección de los derechos fundamentales del niño en nuestro marco constitucional e instrumentos internacionales

En primer lugar, debemos mencionar el aporte de Sánchez (2023) quien precisa que:

Toda persona posee una dignidad ontológica, la cual según la doctrina filosófica es aquel valor intrínseco e inherente que le corresponde a la persona por el mero hecho de ser

persona, que le permite gozar de una gama de derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú. (p.25)

Por esta razón, nuestra Carta Magna establece en su capítulo I, artículo 2 los derechos fundamentales que posee toda persona, tales como el derecho a la vida, a la igualdad, al trabajo, al desarrollo integral, entre otros y en concordancia, en su capítulo II reconoce los derechos sociales y económicos, donde reconoce a la familia como aquella institución natural y fundamental de la sociedad, asimismo establece la protección especial a los niños como deber del Estado y de la comunidad (Artículo 4, Capítulo 2, Constitución del Perú).

Respecto a los instrumentos internacionales, pese a los diversos tratados que destacaban la importancia de brindar una protección especial a los niños como la Convención de Ginebra, la Declaración universal de los derechos humanos y la Declaración universal de los derechos del niño de 1959, ninguno de estos eran de carácter vinculante para los Estados, es así que surge la Convención sobre los derechos del niño, ratificada en Perú mediante Resolución Legislativa N° 25278, cuyo propósito fue vincular de forma directa el ISN a las obligaciones y responsabilidades de los Estados, instituciones privadas y la sociedad permitiendo que su observancia sea de carácter obligatorio (Ibañez, 2021).

A modo de conclusión, los niños y adolescentes al ser considerados sujetos de derechos humanos, son titulares de los derechos establecidos tanto en la Convención sobre los derechos del niño como en la Constitución Política del Perú, ello implica que el Estado peruano, la sociedad y los padres tienen la responsabilidad de proteger sus derechos fundamentales y reconocer sus necesidades, al encontrarse en un proceso de desarrollo progresivo de sus aspectos físicos, cognitivos y emocionales.

C. Reconocimiento legal del principio de interés superior del niño en la legislación peruana

El legislador peruano ha regulado el principio del ISN como un derecho, un principio y una norma de procedimiento, que considera el interés primordial del menor en toda decisión que pueda afectarlos de forma directa o indirecta, asegurando de esta manera la salvaguarda de sus derechos humanos (Ley N.º 30466, 2016). Del mismo modo, el Código de Niños y Adolescentes del Perú en su artículo IX del Título Preliminar a la letra establece que toda acción o medida llevada a cabo por el Estado, sus entidades y la sociedad que involucren a los niños y adolescentes, deben realizarse en consideración al principio del interés superior del niño (Ley N.º 27337, 2000).

En resumen, la legislación peruana establece que el principio del ISN presenta una naturaleza tridimensional pues los niños poseen el derecho inherente a que sus intereses sean considerados ante cualquier acción o decisión que les afecte, al mismo tiempo es un principio fundamental porque permite considerar el interés superior del niño por encima de cualquier otro interés y una norma de procedimiento porque garantiza que los menores tengan la oportunidad de participar de manera activa en los procesos que les conciernen.

D. El principio del interés superior del niño en la jurisprudencia peruana

El Tribunal Constitucional (TC) ha garantizado el principio del ISN a través de sus jurisprudencias, entre las cuales evocó el deber del Estado de proteger especialmente al niño y adolescente por ser un grupo de interés y vulnerable (Expediente N.º 00616-2018, 2022). Asimismo, precisó que las instituciones públicas o privadas deben mostrar una actuación garantista y prioritaria al tomar una decisión que tenga relación con los menores (Expediente N.º 1665-2014, 2015).

1.2.4. Periodo de lactancia

A. Definiciones doctrinarias

La lactancia según Arévalo (citado en Desposorio, 2023) constituye un derecho humano que debe ser tutelado y promovido de manera conjunta por el Estado, la familia y la comunidad en general a fin de garantizar el desarrollo integral de los niños. Durante el periodo de lactancia la madre brinda diversos beneficios al menor, tanto para su desarrollo físico ya que le ayuda a prevenir enfermedades, como en el ámbito cognitivo al fomentar la creación de un vínculo afectivo entre la madre y el niño (Cobeñas y Yrigoin, 2023).

En síntesis, la lactancia es reconocida como el método óptimo de alimentación infantil esencial para el crecimiento del niño, esta no solo mejora la salud física del bebé sino también la salud de la madre al facilitar su recuperación después del parto. Además, durante este periodo se establece un vínculo afectivo entre ambos sujetos, favoreciendo así el crecimiento emocional, social y cognitivo del menor.

B. La protección de los derechos fundamentales de la madre trabajadora en el marco constitucional e instrumentos internacionales

La madre trabajadora es un sujeto especial para toda esfera de actuación pública y privada, así lo reconoce nuestro marco constitucional en su artículo 4 al establecer que tanto la comunidad como el Estado deben proteger de forma especial al niño, adolescente, madre y

anciano en situación de abandono, del mismo modo, dispone en su artículo 23 la atención prioritaria del Estado para proteger especialmente a la madre trabajadora (Loyola, 2018).

Entre los principales instrumentos internacionales que protegen los derechos de las madres trabajadoras se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la cual reconoce la importancia de proporcionar cuidados y asistencia especiales tanto a la maternidad como a la infancia. Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual en su artículo 10 establece que los Estados partes deben conceder una protección especial a las madres durante un periodo de tiempo razonable.

En resumen, la protección de la madre trabajadora en el Perú no solo es un mandato constitucional sino también un compromiso asumido por nuestro Estado a través de la ratificación de acuerdos internacionales, por ello ambos reconocen la importancia de brindar condiciones laborales justas y adecuadas para las madres trabajadoras a fin garantizar su bienestar integral y el de su menor hijo.

C. Análisis jurídico de los derechos conexos al periodo de lactancia en el ordenamiento peruano

En el Perú, según lo establecido en la ley N.º27240 y modificado por la ley N.º 28731, culminado el periodo post natal, las madres trabajadoras tienen derecho a una hora diaria de permiso para lactancia materna hasta que su hijo o hija cumpla un año, este permiso puede dividirse en dos periodos iguales y se otorga dentro de su jornada laboral sin ser materia de descuento. El permiso de lactancia es un derecho destinado a proteger la maternidad que no puede ser objeto de modificación o reducción de su alcance bajo ninguna circunstancia; sin embargo, existen entidades públicas donde se mantienen ciertas formalidades que implican periodos de aprobación para ejercerlo (Fraga, 2023).

Por otro lado, las trabajadoras lactantes tienen derecho a utilizar los lactarios institucionales, por ello, la ley N.º29896 establece que las instituciones públicas y privadas con 20 o más trabajadoras en edad fértil (15-49 años) deben implementar los lactarios, aquellos espacios que deben contar con estándares mínimos de privacidad, comodidad e higiene para la extracción y conservación de la leche materna. Al respecto, Fraga (2023) advierte que una interpretación literal de la definición de los lactarios podría limitar el alcance de la norma únicamente a la extracción y conservación de la leche materna, impidiendo que las madres amamanten directamente a sus bebés en el lugar de trabajo, lo cual, contradice el espíritu de su reglamento de promover la lactancia materna, la conciliación entre la vida familiar y el trabajo y la participación de las mujeres en el ámbito laboral.

D. El permiso de lactancia materna en la jurisprudencia peruana

En la jurisprudencia peruana, tenemos el caso de la señora Duberlis Nina Cáceres Ramos, quien interpone ante el Tribunal Constitucional una demanda de amparo contra el presidente de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios y la administradora del Módulo del Nuevo Código Procesal Penal de Tambopata bajo la pretensión del cese inmediato de la vulneración de sus derechos fundamentales al tiempo libre, al descanso, al trabajo libre y al desarrollo de su personalidad.

Los hechos que fundamentaron la demanda fueron los siguientes, la recurrente desempeñaba el cargo de jueza unipersonal en el Juzgado Penal Colegiado de Tambopata de la Corte Superior de Justicia de Madre Dios y se encontraba gozando del permiso por lactancia materna para atender a su hijo de 4 meses de edad; sin embargo, era obligada a trabajar jornadas extensas, desde las 7:00 am hasta altas horas de la noche, incluso fines de semana, debido a la programación y reprogramación de audiencias impuesta por el especialista legal por mandato de la administradora y con conocimiento del Presidente de la Corte. Al mostrar su disconformidad, el presidente decidió enviar copias a la ODECMA y al Consejo Nacional de la Magistratura, indicando la oposición por parte de la trabajadora y que dicha actitud ponía a riesgo el sistema penal. (Expediente N.º 01272-2017, 2019).

En la presente jurisprudencia, nuestro interprete máximo de la Constitución falló a favor de la demandante, no sin antes analizar que el permiso por lactancia, no es solo un beneficio laboral otorgado a la trabajadora sino un derecho de configuración legal dada su íntima relación con otros derechos constitucionalmente reconocidos tales como la protección de la familia, la salud familiar, el interés superior del niño, el derecho a la igualdad y no discriminación. Asimismo, estableció que cualquier infracción a este permiso, constituye una violación a los derechos y principios constitucionales que lo respaldan (Expediente N.º 01272-2017, 2019).

Por otro lado, el Tribunal Constitucional revisó el caso de Ambar Gissel Gómez Bulnes, quien demandó al Gobierno Regional de Áncash por vulneración de sus derechos al trabajo, igualdad y no discriminación. Gómez Bulnes, ingreso a laborar para el Gobierno Regional de Ancash el 21 de octubre de 2019 a través de un contrato administrativo de servicio en el cargo de jefe de Unidad de Recursos Humanos, tiempo en el que gozaba además de su permiso por lactancia materna, sin embargo, fue despedida el 30 de diciembre de 2020 bajo el argumento de ser personal de confianza, cuya relación laboral concluyó por retiro de dicha confianza (Expediente N.º 01541-2022, 2024).

Finalmente, el análisis de nuestro máximo intérprete constitucional aborda las dificultades que enfrentan las mujeres en el trabajo durante su maternidad, y las consecuencias de los tratos

discriminatorios, que las coloca en situaciones complejas, generando problemas personales, económicos y sociales, por ello en su fundamento 14, los magistrados establecieron que el empleador no puede tomar decisiones o aplicar políticas laborales sin criterios razonables, ya que las madres trabajadoras requieren una protección estricta como sujetos de tutela especial, conforme a lo dispuesto por nuestra norma suprema (Expediente N.º 01541-2022, 2024).

II. Materiales y métodos

Para la presente investigación se utilizó un paradigma de tipo interpretativo, definido por Martínez (2013) como aquel que se fundamenta en las percepciones subjetivas y da lugar a la comprensión del mundo a través de la interpretación que de él realizan los individuos. En función al aporte brindado, se establecieron los fundamentos que servirán de aplicación para ejercer el teletrabajo durante la lactancia a fin de otorgar una mayor protección al interés superior del niño.

El método empleado en este estudio fue de tipo cualitativo, a través del cual se analizaron las perspectivas individuales sobre la problemática existente en el campo laboral, a fin de analizar e interpretar la información relativa al objeto de estudio, pues según Quecedo y Castaño (2002) la investigación cualitativa busca comprender y profundizar los fenómenos, analizándolos desde las perspectivas de los individuos o grupos de personas que se investigará en relación a sus experiencias, opiniones y sucesos que los rodean.

Acerca de la técnica utilizada se recurrió al análisis documental, la cual según Peña y Pirela (2007) se desarrolla sobre la base de documentos que contienen información y datos esenciales obtenidos de fuentes confiables que dan solidez a la investigación. Dicha técnica permitió la revisión y análisis de la información recopilada de una variedad de fuentes bibliográficas tales como libros, artículos científicos, jurisprudencias y legislación peruana.

Respecto a la parte metodológica, se empleó la técnica del fichaje, donde se plasmó tanto la problemática identificada con sus respectivas causas y consecuencias, como los resultados que se esperan con la investigación. Asimismo, se empleó el sistema de referencia APA y en aras de la honestidad intelectual, se recurrió al software antiplagio "Turnitin" tanto para identificar el porcentaje de similitud con otros trabajos en línea como verificar originalidad y pensamiento crítico del autor.

Por último, la elaboración del artículo científico se realizó a través de pasos ordenados, inicialmente, se reconoció una problemática en el derecho laboral, luego se formuló de manera concreta un problema acompañado de los objetivos generales y específicos, mismos que apuntan al fin de la investigación, posteriormente se llevó a cabo la exploración del estado del arte seguido de una lectura crítico-reflexiva de la bibliografía seleccionada y finalmente se

procedió a la elaboración y organización de los datos obtenidos, culminando con la redacción del trabajo final.

III. Resultados y discusión

En el presente capítulo se desarrollarán los objetivos que sustentarán el aporte de la presente investigación. Se evaluará la implementación del teletrabajo durante el periodo de lactancia en situaciones especiales. Asimismo, en base a las teorías desarrolladas, se analizará el impacto del teletrabajo para el fortalecimiento del interés superior del niño. Finalmente, se establecerán los fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante la lactancia en protección del interés superior del niño.

3.1. La implementación del teletrabajo durante el período de lactancia en situaciones especiales

En este apartado se evaluó la implementación del teletrabajo durante el periodo de lactancia en situaciones especiales, para ello se revisó la teoría de los derechos fundamentales, estudiada por primera vez por Robert Alexy en 1985 y que a concepción de Landa (2014), demuestra que los derechos fundamentales son atributos de las personas y valores del Estado que este último debe proteger y tutelar. Además, para el desarrollo del presente objetivo se revisaron tres trabajos de investigación de fuente nacional, un artículo internacional y la legislación peruana, los cuales permitieron conocer sobre el estado de vulnerabilidad de las madres trabajadoras y las medidas legales establecidas para la aplicación del teletrabajo.

3.1.1. El estado de vulnerabilidad de la madre trabajadora en el período de lactancia

El retorno al trabajo después del alumbramiento es un momento crítico para las madres trabajadoras, pues la conciliación entre las responsabilidades laborales y las familiares se vuelve aún más desafiante. Durante el período de lactancia, las madres trabajadoras deben adaptarse a nuevas rutinas tanto del entorno laboral como del hogar debido a que la llegada de un bebé recién nacido conlleva a demandas intensivas de tiempo, atención, alimentación y otras necesidades esenciales del cuidado infantil.

En el ámbito laboral, este desafío que enfrentan las mujeres en la vida familiar interfiere en su capacidad para mantener un rendimiento laboral óptimo, pues Flores et al. (2021) mediante la aplicación de encuestas a mujeres lactantes y profesionales del derecho concluyó que el hecho de retornar al trabajo presencial les produce sentimientos de preocupación, estrés y ansiedad. Este conjunto de emociones negativas que experimentan las mujeres genera un incremento en su estado de vulnerabilidad y dificulta su capacidad para concentrarse durante la realización de

sus labores e incluso aumenta el ausentismo laboral debido a que las trabajadoras necesitan ausentarse con mayor frecuencia para atender las necesidades diarias del menor, lo cual podría afectar desfavorablemente en la organización.

Por tanto, los empleadores deben de tomar cartas en el asunto para proteger las primeras etapas de la maternidad, dado que la implementación de nuevas políticas o prácticas organizacionales permitirá construir una base sólida para favorecer el desarrollo integral de las trabajadoras y sus hijos, asegurando que puedan prosperar tanto en el ámbito personal como en el profesional. De esta manera, los empleadores no solo demuestran su compromiso con el bienestar de sus trabajadoras y sus menores hijos, sino también con su empresa al propiciar un entorno laboral más justo, equitativo y humano.

Los resultados del presente estudio coinciden lo señalado por Barboza (2023), quien concluye que la lactancia es un derecho de la madre trabajadora que se encuentra arraigado a la protección de otro sujeto de derecho (el recién nacido). Compartimos la idea del autor, puesto que la lactancia no es exclusivamente un derecho de la madre, sino también del niño de recibir una alimentación adecuada y a disfrutar de los cuidados maternos desde sus primeros meses de vida, por esta razón, en el ámbito laboral es fundamental garantizar su protección para que así las madres trabajadoras y sus hijos menores puedan disfrutar plenamente de este.

En conclusión, la maternidad es un período que va más allá de la gestación, extendiéndose hasta los primeros meses de vida del bebé, produciéndose un incremento en la vulnerabilidad de la madre trabajadora y la necesidad de una protección tuitiva por parte del Estado y el empleador, pues conforme al aporte de Arévalo (citado en Desposorio, 2023) desarrollado en el capítulo anterior, se trata de una responsabilidad compartida para asegurar plenamente los derechos fundamentales de las madres trabajadoras y de sus menores hijos.

3.1.2. ¿Resulta discriminatorio el procedimiento de evaluación previa para la aplicación del teletrabajo en favor a las madres lactantes?

Dentro del marco legal del teletrabajo, se ha establecido la aplicación de esta modalidad en beneficio de la población vulnerable, donde se contempla el período de lactancia como un caso particular. Ante dicha consideración, las solicitudes que presenten las trabajadoras deben someterse un proceso de evaluación previa por parte del empleador, a continuación, para lograr una mayor comprensión de dicho procedimiento, se adjunta la siguiente tabla.

Tabla 1

Procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros.

POBLACIÓN VULNERABLE/Y OTROS	EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	EN SITUACIÓN DE GESTANTE	EN PERIODO DE LACTANCIA	PERSONAS CON RESPONSABILIDADES DE CUIDADOS
DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL	EXP. N.º 02437-2013-PA/TC-LIMA Son aquellas personas que presentan de forma permanente, una o más deficiencias, ya sean físicas, sensoriales, mentales o intelectuales.	CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019 LIMA Son aquellas trabajadoras que se encuentran en estado de gestación y gozan del fuero maternal.	EXP. N.º 01738-2021-PA/TC-HUÁNUCO Periodo durante el cual la madre tiene el derecho de gozar del permiso por lactancia materna hasta que su hijo tuviese un año de edad.	Son aquellos trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, familiares en estado grave o terminal, y otros.
CUERPO NORMATIVO	Ley N° 31572 y su reglamento	Ley N° 31572 y su reglamento	Ley N° 31572 y su reglamento	Ley N° 31572 y su reglamento
PROCEDIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar la viabilidad de las tareas a realizarse a través de esta modalidad. 2. Verificar la compatibilidad de las funciones con el perfil del puesto de los trabajadores o servidores públicos con el teletrabajo. 3. Evaluar que la solicitante se encuentre legalmente reconocida dentro de las situaciones descritas para la población vulnerable. 			

Nota: Elaboración propia.

Consideremos ahora dar respuesta a la interrogante inicial, para lo cual resulta fundamental señalar que, existe tanto la discriminación directa que es aquella situación en la que un individuo o un grupo recibe un trato desigual y desfavorable basado en una categoría protegida, la cual se menciona de manera explícita como razón para dicha diferencia o exclusión, como la discriminación indirecta que se produce cuando se establece un criterio que a primera vista parece neutral, pero cuya implementación genera un impacto negativo y desproporcionado sobre los miembros de un grupo protegido, es decir aparentemente se permite el ejercicio del derecho, empero en la práctica se aplican requisitos o condiciones que limitan su acceso efectivo.

Ante ello y, respondiendo a la pregunta planteada, el procedimiento de evaluación previa para que las madres puedan teletrabajar sujeto a la aprobación del empleador constituye una forma de discriminación indirecta a las trabajadoras lactantes, pues dicha condición se convierte en un obstáculo para acceder a las oportunidades que otorga el teletrabajo, como la flexibilidad en la gestión del tiempo para conciliar sus responsabilidades familiares y laborales, impidiendo también la práctica ininterrumpida de la lactancia materna exclusiva.

Los resultados obtenidos se alinean con los hallazgos previos de Zapata (2021) quien concluyó que existe la disparidad de género en el empleo se acentúa notablemente durante la maternidad, dado que los empleadores a menudo prefieren contratar varones en lugar de mujeres con responsabilidades familiares, lo que evidencia un tipo de discriminación directa. No obstante, a diferencia del enfoque de Zapata, nuestro análisis se orienta a un tipo de

discriminación indirecta, la cual no es posible identificar a simple vista, sino que requiere un análisis minucioso para determinar si realmente estamos ante este tipo de discriminación en el ámbito laboral.

De lo anterior se concluye que, si bien en el marco laboral se establecen garantías para las madres trabajadoras, las barreras y brechas de desigualdad en el entorno laboral aún persisten en la actualidad lo que demuestra que aún queda un arduo trabajo para construir un mundo laboral más equitativo. Por lo cual, sería conveniente aprovechar las nuevas oportunidades que brinda el avance tecnológico y las nuevas modalidades de trabajo a fin de permitir que el derecho a la lactancia sea ejercido de forma justa y sin obstáculos por todas las trabajadoras.

3.1.3. Análisis del periodo de lactancia como una situación especial

Una situación especial es un contexto dinámico que se aparta de lo habitual o rutinario, exigiendo una respuesta flexible y adaptable, puede generar tanto oportunidades de crecimiento como desafíos que requieran de soluciones innovadoras. A continuación, partiendo de dicho conocimiento analizaremos el periodo de lactancia como una situación especial.

El periodo de lactancia materna es un proceso biológico, emocional y complejo que requiere condiciones específicas para su desarrollo, no es un evento cotidiano sino una etapa transitoria y especial de la maternidad, en la que se produce un encuentro íntimo entre madre e hijo durante los primeros meses de vida, dicho periodo exige una respuesta adaptable y flexible dado que requiere de tranquilidad, tiempo y espacios adecuados para su realización.

Si bien los esfuerzos por proteger la lactancia materna en el ámbito laboral son favorables, estas medidas no garantizan su práctica exitosa, pues en realidad no todas las trabajadoras hacen uso de su permiso por lactancia, así lo demuestran Vilar et al. (2021) en su artículo al precisar que no se cumplen las recomendaciones internacionales vigentes para la lactancia ya que a nivel mundial solo el 37% de los bebés menores de 6 meses reciben lactancia materna exclusiva, ello a consecuencia de diversos factores que influyen negativamente en esta práctica, como el empleo.

Otra situación, es que no todos los centros de trabajo a nivel nacional cuentan con lactarios institucionales, ello se evidencia con el informe anual de lactarios de la Dirección de Fortalecimiento de las Familias y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables quienes de manera constante con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral vienen realizando labores de inspecciones para verificar la implementación de lactarios en las diversas entidades, donde concluyeron que hasta el año 2023, se han implementado 5,072 lactarios, de los cuales 3,423 se encuentran en instituciones del sector privado, logrando un aumento del 4%

en comparación con el 2022; sin embargo, en el sector público, la variación fue menor puesto que solo logró un incremento de 266 a 293 instituciones. Ambas situaciones ponen de manifiesto la urgencia de implementar medidas para superar los obstáculos que impiden la práctica efectiva de la lactancia materna en las empresas.

En efecto, el periodo de lactancia es una situación excepcional debido a las necesidades especiales que presenta, por tal razón, es necesario que la legislación del teletrabajo amplíe el catálogo de situaciones especiales e implemente otras circunstancias donde también se pongan en riesgo la salud, seguridad o continuidad de labores, pues una vez concluida la situación que justificó la aplicación del teletrabajo, el teletrabajador regresará a su modalidad anterior. Así, tal como afirma Fernández (2023) en su investigación expuesta previamente, el empleador podrá adoptar medidas adecuadas a las necesidades individuales de cada trabajador, logrando no solo la aplicación inmediata del teletrabajo, sino que además como menciona Cobeñas y Yrigoin (2023), se garantizará el derecho de las madres a amamantar a sus hijos, se fortalecerá el vínculo materno-infantil y construirá sociedades más equitativas.

Para finalizar con este apartado, es importante precisar que, si bien la presente investigación busca proteger los derechos de la trabajadora y su menor hijo durante el período de lactancia, no pretende generar una desventaja para el empleador, pues reconocemos la existencia de casos en nuestro país donde el teletrabajo ha sido objeto de abuso, generando perjuicios para las empresas.

Por lo tanto, esta modalidad de trabajo requiere la implementación de mecanismos de control laboral claros y eficaces que promuevan un entorno de confianza y respeto recíproco. Para ello, el empleador debe establecer reuniones de seguimiento virtual, implementar sistemas de registro de la jornada laboral, adoptar una metodología de gestión por objetivos y desarrollar un plan de acción concreto. Estas medidas garantizarán el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes, optimizando la productividad y salvaguardando el bienestar de las madres lactantes, al tiempo que se previene la imposición de cargas injustas a los empleadores.

Finalmente, la implementación del teletrabajo durante el período de lactancia en situaciones especiales se justifica en la multiplicidad de beneficios que ofrece, como en factores de salud al mejorar aspectos tanto físicos como psicológicos de la trabajadora, factores jurídicos al garantizar la lactancia como derecho otorgado a favor tanto de la madre como del niño y factores laborales al brindar condiciones laborales más flexibles así como espacios adecuados para el ejercicio de la lactancia materna, de este modo se compromete a las empresas, los gobiernos y la sociedad en su conjunto a ofrecer un apoyo integral a las madres trabajadoras.

3.2. Análisis del impacto del teletrabajo para el fortalecimiento del Interés Superior del Niño

En este acápite, se analizó el impacto del teletrabajo para el fortalecimiento de Interés Superior del Niño, para la cual se revisó la teoría de los derechos fundamentales y la doctrina de protección integral, establecida con la Convención sobre los derechos del niño de 1989, la misma que permite priorizar el desarrollo pleno de los niños y adolescentes en base al respeto de su dignidad y derechos fundamentales. Del mismo modo, para el desarrollo del presente objetivo se utilizaron tres trabajos de investigación de fuente nacional e internacional y tres artículos científicos, los cuales permitieron conocer el impacto del teletrabajo y su análisis en relación al interés superior del niño.

3.2.1. Impacto del teletrabajo en la relación familia y trabajo

El teletrabajo se presenta como una modalidad ideal para las madres trabajadoras, puesto que proporciona una mayor flexibilidad para la realización de las labores y gestión del tiempo laboral, dicha característica hace que esta modalidad sea una herramienta idónea para la conciliación entre la relación familia y trabajo; sin embargo, tal como se desarrolló en el apartado de revisión de la literatura existen dos tipos de teorías referente a ello.

Por su parte, la presente investigación adopta la teoría a favor del teletrabajo como una estrategia de conciliación laboral y familiar dado que esta modalidad de trabajo resulta altamente beneficiosa al permitir la flexibilización de horarios y la realización de tareas laborales desde el hogar. Ahora, a fin de conocer el impacto del teletrabajo en la relación familia-trabajo, es fundamental analizar cómo esta modalidad influye en el ámbito tanto familiar como laboral de las madres lactantes.

En el entorno familiar, la implementación del teletrabajo permite fortalecer los lazos familiares y contribuye al bienestar integral de sus miembros, ello se evidencia en el estudio cuantitativo de Flores et al. (2021), quien a través de las encuestas aplicadas concluyó que el 100% de las encuestadas (madres trabajadoras) consideran que la implementación del teletrabajo en lugar del trabajo presencial, se presenta como una posible solución para mejorar la salud familiar, en especial de las madres e infantes, puesto que el tiempo que la madre comparte con el recién nacido es clave para la formación de lazos paternos filiales que largo plazo contribuirán a la conformación de familias sólidas como núcleo social.

Respecto al ámbito laboral, el teletrabajo fomenta un ambiente laboral más productivo, debido a que, al facilitar la práctica constante de la lactancia se reducen significativamente las enfermedades infantiles, disminuye el ausentismo laboral materno, optimiza la concentración

de las trabajadoras e incrementa la productividad y satisfacción laboral, ello en virtud de los hallazgos obtenidos por Salazar (2023) quien concluyó a partir de las encuestas aplicadas, que los teletrabajadores son más productivos que aquellos que trabajan de manera presencial, pues el 100% de los teletrabajadores alcanzaron un nivel alto de productividad, mientras que los trabajadores presenciales se distribuyeron en un 56% en el nivel alto y un 44% en el nivel medio de productividad.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Ruiz (2023) realizada en el distrito fiscal del Callao a trabajadoras lactantes, concluyó que la implementación obligatoria de nuevas modalidades de trabajo durante el periodo de lactancia ejerce un efecto positivo en el desarrollo de la madre trabajadora y su hijo dado que permite reducir los niveles de estrés y ausentismo en el entorno laboral, asimismo, genera un incremento en la productividad laboral gracias a la mayor gestión del tiempo y la posibilidad que tienen las trabajadoras de desempeñar funciones laborales desde el hogar.

Finalmente, se concluye que el teletrabajo tiene un impacto positivo en la relación familia-trabajo, ello dado a la mayor flexibilidad que ofrece y su aporte a la conciliación entre la vida personal y profesional, logrando así potenciar tanto el bienestar familiar como la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de los lazos familiares, mejoras en la salud de las madres e infantes y el incremento tanto de la productividad como satisfacción laboral de las trabajadoras.

3.2.2. El teletrabajo ¿Una modalidad eficaz para fortalecer el interés superior del niño?

El interés superior del niño es reconocido como un principio general del derecho en el Perú y se basa en que toda medida concerniente a los niños que adopten las instituciones sea pública o privada consideren los intereses y necesidades de cada uno en particular, esto según los aportes de Chilón y Chilón (2021) desarrollados en la parte teórica de la investigación. Resulta fundamental garantizar este principio no solo porque forma parte del compromiso asumido por el Estado peruano, sino también porque los infantes son reconocidos como sujetos de derechos y cuentan con una protección especial a nivel constitucional.

Fortalecer el interés superior del niño implica que la protección al menor sea siempre la prioridad máxima, esto se traduce a que, ante todas las decisiones y acciones relacionadas con los menores, los actores involucrados seleccionen aquellas medidas que permitan asegurar el pleno desarrollo del niño en todas sus dimensiones: física, emocional, social y cognitiva, pero sobre todo aquella que garantice el respeto de sus derechos desde los primeros años de vida.

Ahora bien, durante los primeros meses de vida los bebés requieren cuidados intensivos, atención materna y una alimentación exclusiva a través de la lactancia ya que con ella según la

Organización Mundial de la Salud (OMS) se proporciona los nutrientes necesarios para el crecimiento y desarrollo del bebé y se fortalece el vínculo afectivo madre-hijo; sin embargo, el trabajar fuera de casa suele dificultar que las madres realicen esta práctica esencial para el recién nacido, generando ello una declinación de la lactancia materna exclusiva, dicha afirmación se respalda con el estudio de Barrera (2023), quien a través de encuestas identificó las dificultades que presentan las trabajadoras para ejercer la lactancia dentro de su centro de trabajo.

Tal como se viene desarrollando en la presente investigación, el teletrabajo es una modalidad laboral que permite a las madres trabajadoras alcanzar un equilibrio significativo con sus responsabilidades familiares y profesionales. Respecto a sus responsabilidades familiares, permitiéndole gestionar de manera más efectiva sus roles en el hogar y facilitar la atención y cuidado de sus menores hijos, por ello, las entidades públicas y privadas implementen esta modalidad de trabajo para atender las necesidades específicas de las madres lactantes en el entorno laboral, priorizando, sobre todo, el interés superior del niño.

Los resultados obtenidos concuerdan con el estudio realizado por Núñez (2020), quien concluyo que el interés superior del niño garantiza que los derechos de los menores reciban una protección especial, puesto que reconoce a los niños como sujetos de derechos que requieren una atención y consideración particular en todos los aspectos de su vida, buscando no solo salvaguardar su bienestar físico y emocional, sino también su desarrollo integral.

En definitiva, el teletrabajo es una modalidad eficaz para fortalecer el interés superior del niño, por tanto, los gobiernos como los empleadores deben priorizar la lactancia como una práctica esencial y facilitar las disposiciones para que la madre pueda tener a su bebé cerca durante los primeros meses de vida, pues dicha intervención se justifica no sólo en virtud del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sino en nombre de la vida y la seguridad de la niñez.

3.3. Fundamentos Jurídicos para ejercer el teletrabajo durante la lactancia en protección del Interés Superior del Niño

3.3.1. Protección constitucional de los derechos fundamentales de la madre trabajadora.

En base a la jurisprudencia resuelta por el Tribunal Constitucional, se evidencia que existen trabajadoras que no pueden ejercer su permiso por lactancia en la realidad, por ello con el objetivo de establecer un fundamento jurídico sólido, desarrollaremos a detalle cada uno de los derechos relevantes en esta investigación, se describirá su contenido esencial y su eficacia para la protección de las madres trabajadoras.

El derecho a la salud se encuentra reconocido en el artículo 7 de nuestro marco constitucional, este derecho otorga que todas las personas puedan acceder a servicios de salud a fin de salvaguardar su bienestar físico y mental, por ello, su contenido constitucionalmente protegido comprende que todas las personas accedan a servicios de salud que cumplan con altos estándares de calidad, oportunidad, aceptabilidad y accesibilidad. A su vez, abarca la dimensión reproductiva traducida como salud del medio familiar, la cual busca promover la salud de todos los miembros de la familia, fortalecer los lazos parentales y mejorar la calidad de la vida familiar.

Por otro lado, el derecho al libre desarrollo de la personalidad se encuentra reconocido en el artículo 2, inciso 1 de nuestra Constitución, su contenido esencial es garantizar el libre actuar de la persona en cada esfera de desarrollo de su personalidad sin estar sujeto a limitaciones arbitrarias, siempre que se respete el orden jurídico y los derechos de los demás. Entre las diversas manifestaciones de este derecho se encuentra la libertad o autodeterminación reproductiva, entendida como la libertad que tienen las mujeres de elegir si ser madre o no, y por ende la titular de los derechos inherentes a esta decisión, pues les permite construir de manera autónoma su proyecto de vida.

El derecho a la igualdad se encuentra estipulado en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución, el cual establece que "nadie debe ser discriminado", este derecho reconoce que hombres y mujeres son iguales ante la ley, sin embargo, las diferencias biológicas particularmente en relación con las capacidades reproductivas de las mujeres, representan un obstáculo para su desarrollo en el ámbito profesional.

Tal como se desarrolló en un punto anterior, la situación de desigualdad y la discriminación laboral sigue siendo un problema persistente, ante lo cual, el Tribunal Constitucional señala que la igualdad no debe limitarse a evitar la discriminación, sino que debe reconocer y atender las necesidades de los grupos desfavorecidos, ello debido a que las personas que enfrentan algún tipo de discriminación no pueden afrontar dicha situación por sus propios medios, sino que requieren de medidas de acción positiva que sean tanto reparadoras como transformadoras para lograr una verdadera igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos.

El criterio adoptado por el Tribunal Constitucional resulta conveniente, pues propone ampliar la noción de igualdad respecto las madres trabajadoras para proteger las funciones biológicas propias de las mujeres sin que ello acarree perjuicios en su ámbito laboral, esta protección se justifica en preservar las funciones reproductivas que no pueden ser asumidas por el hombre, tales como la gestación o la lactancia natural.

Por último, el derecho al trabajo se encuentra previsto en el artículo 22 de nuestra Constitución donde es entendido como un medio de realización personal, este derecho posee un contenido constitucionalmente protegido el cual abarca dos aspectos el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido salvo por una causa justa. La legislación laboral ha reconocido que ninguna mujer puede ser despedida por motivo de embarazo o sus consecuencias, sin embargo, ante dificultades para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, muchas madres deciden renunciar a sus empleos para dedicarse plenamente al cuidado del menor, ello no solo afecta su desarrollo profesional y situación económica, sino que también limita su derecho al trabajo, impidiendo que puedan disfrutar de las oportunidades y beneficios que les corresponden en el ámbito laboral.

En conclusión, nuestro primer fundamento jurídico se sustenta en la garantía constitucional de los derechos de la madre trabajadora, en relación con su salud familiar, el libre desarrollo de su personalidad, la igualdad y el derecho al trabajo, pues aunque nuestra carta magna no ha definido de manera explícita el nivel de protección para salvaguardar sus derechos, se deduce que su intención es garantizar que la gestante lleve su embarazo en condiciones óptimas y que la madre logre tanto la recuperación de su salud física como la adecuada atención y protección del recién nacido.

3.3.2. Protección constitucional de los derechos fundamentales del niño.

La Constitución Política del Perú establece una protección integral para los niños, a través de la cual reconoce su condición de sujetos de derechos y la necesidad de salvaguardar sus intereses; sin embargo, la dependencia de los niños durante sus primeros meses de vida hacia el cuidado parental hace que cualquier afectación a los progenitores repercuta inevitablemente en su bienestar, tal como se ha evidenciado en la jurisprudencia del tribunal constitucional desarrollada en el capítulo anterior.

Esta realidad demanda una respuesta jurídica que se oriente en garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos del niño en los primeros meses, en particular cuando la madre se encuentra en el ejercicio de su actividad laboral, que es cuando mayormente suelen verse vulnerados, bajo esta premisa procederemos a un análisis integral de los derechos involucrados para establecer un fundamento jurídico sólido que los proteja.

El derecho a la salud se encarga del buen estado físico y mental de las personas, e incluye también la salud familiar, el hecho de velar por el bienestar integral de cada uno de los miembros de la familia coadyuva a crear un entorno estable y afectuoso que no solo beneficia

el desarrollo físico y emocional de los niños, sino que también favorece el ejercicio pleno de otros derechos protegidos a nivel constitucional.

Entre ellos, el derecho a la alimentación, el cual en palabras Villalobos (2023) se encuentra profundamente ligado a la dignidad inherente de cada persona, adquiriendo aún más importancia cuando se trata de niños y niñas pues se vuelve aún más urgente de garantizar la preservación, protección y ejercicio pleno de este derecho humano. Ante dicha relevancia, nuestro marco constitucional en su artículo 6 reconoce el derecho de los niños a una alimentación adecuada como parte fundamental de su derecho a la vida, a la salud, al desarrollo integral y además establece el deber de los padres como principales responsables de satisfacer las necesidades nutricionales de sus hijos, ello con el fin de alcanzar su óptimo desarrollo y crecimiento durante sus primeros años de vida.

Por último, en lo que respecta al derecho a la protección familiar, nuestra Constitución peruana en su artículo 4 reconoce a la familia como el instituto natural y fundamental de la sociedad, esto se debe a que es el primer núcleo social del niño, donde recibe cuidados y se forjan los primeros vínculos afectivos. En este sentido, la protección y fortalecimiento de la familia, así como la participación activa de los padres son pilares fundamentales para asegurar un ambiente propicio donde los niños puedan crecer y desarrollarse plenamente.

En definitiva, la vulneración de derechos a las madres trabajadoras no incide únicamente en su esfera personal o sus derechos fundamentales, sino también en otros derechos constitucionalmente protegidos cuya titularidad le corresponde a su hijo recién nacido, por ello concluimos que nuestro segundo fundamento jurídico se sustenta en la protección constitucional de los derechos del niño en relación a su derecho a la salud familiar, a la alimentación y protección familiar, los cuales junto a otros derechos resultan esenciales para garantizar tanto el desarrollo como bienestar integral del niño.

3.3.3. La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral como fin primordial de la Ley del Teletrabajo en el Perú.

El teletrabajo ha sido reconocido como una modalidad laboral a través de la promulgación de la Ley N° 31572 y su reglamento, asimismo, el legislador en el ejercicio de sus funciones ha especificado los fines de esta forma de trabajo, estableciendo que la regulación del teletrabajo tiene por objeto sujetarse a las necesidades del trabajador sea público o privado, establecer un marco de trabajo digno, conciliar la vida personal, familiar y laboral y promover políticas públicas para su desarrollo.

Ello nos permite establecer nuestro tercer fundamento jurídico orientado específicamente al cumplimiento de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que constituye uno de los objetivos de la legislación nacional sobre el teletrabajo, para ello es fundamental comprender que dicha conciliación busca equilibrar las responsabilidades laborales con las personales; sin embargo, Eyzaguirre (2020) refuta esta idea sosteniendo que no se trata de una mera cuestión de equilibrio, sino de la integración de estos ámbitos fundamentales en la vida de las personas, que se complementan y al ensamblarse contribuyen a integrar la vida personal.

Los efectos de esta integración trascienden en diversos ámbitos de la vida de las madres trabajadoras, pues desde el aspecto personal, les permite mejorar su capacidad para desarrollar su proyecto de vida, especialmente el proyecto familiar, el cual ha sido afectado en los últimos años por la tendencia de las mujeres trabajadoras a posponer la maternidad para no comprometer su desarrollo profesional, dicha situación se refleja en los datos de la encuesta demográfica y de salud familiar (ENDES) realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en 2021, según la cual las preferencias de fecundidad entre las mujeres son cada vez menores ya que el 63,8% de las mujeres casadas y convivientes no desean tener más hijos y de este porcentaje, el 52,5% expresó su deseo de no tener más hijos en el futuro, mientras que el 11,3% se encontraba esterilizada.

En el ámbito familiar, contribuye al fortalecimiento de los vínculos parentales entre los miembros del hogar, propiciando un ambiente seguro que favorece una convivencia satisfactoria y armoniosa, mediante el incremento del tiempo y las actividades que pueden compartir en conjunto. Por otro lado, en el entorno laboral, mejora la satisfacción laboral, fomenta un mayor compromiso con las responsabilidades profesionales y optimiza un mayor rendimiento, generando para la organización tanto un aumento en los índices de productividad como una reducción en los costos asociados a la selección y rotación del personal, lo cual se ha evidenciado con la investigación realizada por Salazar (2023), y el aporte doctrinal de Culqui y Gonzáles (2016) desarrollado en el apartado de bases teóricas.

El propósito de la regulación del teletrabajo debe ir más allá de la teoría y promover su aplicación práctica tanto en el sector público como en el privado para alcanzar una verdadera conciliación entre los ámbitos fundamentales de la vida de la persona, ya que como menciona Eyzaguirre (2020) si bien la protección familiar y el reconocimiento del trabajo como base del bienestar social y medio de realización personal están consagrados en nuestra Constitución Política del Perú, en la práctica miles de peruanos especialmente un considerable porcentaje de mujeres, aún enfrentan dificultades para conciliar su vida familiar y laboral.

Como resultado, nuestro tercer fundamento jurídico se orienta en cumplir con el fin de la ley del teletrabajo en relación a garantizar una verdadera conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, para ello es indispensable poner un mayor énfasis en el aspecto humano y atender las necesidades específicas de las madres trabajadoras en sus contextos familiares y personales, a su vez ello promoverá una mayor satisfacción y productividad en el ámbito laboral, logrando así un entorno laboral más inclusivo y equitativo, que no solo beneficie a las trabajadoras, sino a la organización en general.

3.3.4. El principio del interés superior del niño como obligación insoslayable del Estado Peruano.

El principio del ISN ha sido fundamental para abordar las controversias que involucran a menores de edad, dado que establece que, en cualquier medida relacionada con el niño y el adolescente adoptada por el Estado a través de sus diversas instituciones, así como por la sociedad en general, se debe considerar el interés superior del niño y el respeto a sus derechos. Dicho principio no es simplemente el resultado de la voluntad del legislador, sino que forma parte del compromiso asumido por el Estado peruano, en consecuencia, se convierte en una obligación insoslayable que debe cumplirse para salvaguardar los derechos del niño.

Tal como se ha expuesto, el teletrabajo ofrece a las trabajadoras la oportunidad de conciliar su vida laboral y familiar de manera más flexible, permitiéndole cuidar y fortalecer los vínculos parentales con su menor hijo, tal como lo evidenció Flores et al. (2021) en su estudio. En este sentido, su aplicación, no busca únicamente proteger el derecho de la trabajadora a ejercer el permiso de lactancia, sino que se extiende a la protección de los derechos del niño, quien durante sus primeros meses de vida depende de sus padres, siendo ellos los encargados de garantizar en todo momento una protección adecuada y fomentar su desarrollo físico, dicha premisa fue establecida por la Corte Superior de Justicia de la Libertad (2020).

Por tal motivo, en aras de velar por los derechos de los infantes, nuestro cuarto y último fundamento jurídico se constituye en el cumplimiento del principio del interés superior del niño reconocido en nuestra normativa peruana, para que ante la formulación e implementación de las nuevas medidas que adoptan las entidades tanto públicas como privadas se priorice en todo momento el bienestar de los niños, para ello se requiere de la colaboración entre el Estado, la familia y la sociedad, solo de esta manera lograremos un entorno donde los niños crezcan en un ambiente seguro y respetuoso de sus derechos. Al unir esfuerzos, no solo garantizamos el bienestar integral de la niñez sino también construimos un Estado comprometido con la protección de los derechos humanos y dignidad de cada persona.

Conclusiones

El análisis de la normativa nacional e internacional sobre la protección del niño y de la madre trabajadora resalta la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y adecuadas para las madres, así como la responsabilidad del Estado, la sociedad y los padres en la salvaguarda de los derechos de los niños, en este sentido, las normas internas peruanas establecieron la protección especial que debe ser otorgada tanto a la trabajadora como al infante; sin embargo, la jurisprudencia y los estudios estadísticos evidencian que dicha protección resulta insuficiente para garantizar efectivamente los derechos de las trabajadoras y de sus hijos menores durante el periodo de lactancia.

Al evaluar la implementación del teletrabajo durante el período de lactancia en situaciones especiales, se ha determinado que es esencial considerar su inclusión en la regulación nacional, dada la multiplicidad de beneficios que ofrece, como en factores de salud al mejorar aspectos tanto físicos como psicológicos de la trabajadora, factores jurídicos al garantizar la lactancia como derecho otorgado a favor tanto de la madre como del niño y factores laborales al brindar condiciones laborales más flexibles así como espacios adecuados para el ejercicio de la lactancia materna, de este modo se compromete a las empresas, los gobiernos y la sociedad en su conjunto a ofrecer un apoyo integral a las madres trabajadoras.

Del análisis del impacto del teletrabajo para el fortalecimiento del interés superior del niño concluye que el teletrabajo es una modalidad eficaz para fortalecer el interés superior del niño, por tanto, los gobiernos como los empleadores deben priorizar la lactancia como una práctica esencial y facilitar las disposiciones para que la madre pueda tener a su bebé cerca durante los primeros meses de vida, pues dicha intervención se justifica no sólo en virtud del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sino en nombre de la vida y la seguridad de la niñez.

Los fundamentos jurídicos a los que se ha arribado con esta investigación se sustentan en la teoría de los derechos fundamentales y considera en primer lugar, la garantía constitucional de los derechos de la madre trabajadora, por otro lado, aborda la protección constitucional de los derechos del niño, asimismo en aras de cumplir con la finalidad de la ley del teletrabajo se busca asegurar una verdadera conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y por último se enfatiza el cumplimiento del principio del interés superior del niño para asegurar su inclusión en todas las decisiones institucionales.

Recomendaciones

Se recomienda a las instituciones públicas y privadas acoger los fundamentos expuestos dentro de sus reglamentos internos de trabajo, de tal manera que la aplicación del teletrabajo sea de forma inmediata para las madres trabajadoras, facilitándoles así la conciliación entre su vida personal, familiar y laboral, garantizando el respeto a sus derechos y priorizando el interés superior del niño durante el periodo de lactancia.

Se recomienda a los empleadores proporcionar las herramientas necesarias a los teletrabajadores, incluidas las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, que no solo facilitarán el cumplimiento efectivo de sus labores, sino que también servirán como un medio eficaz de control y supervisión de las mismas. Además, es fundamental que reconozcan los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo, con el fin de evaluarlos, controlarlos y minimizarlos, asegurando así condiciones laborales adecuadas para desempeñar el teletrabajo de manera efectiva.

Se recomienda a las organizaciones sindicales que, en representación de las madres trabajadoras, inicien un proceso de negociación colectiva con los empleadores a fin de lograr mejores condiciones de trabajo para sus afiliadas e implementar el teletrabajo durante el periodo de lactancia y así proteger los derechos tanto de las madres lactantes como de sus menores hijos, en consonancia con los fundamentos jurídicos expuestos en la presente investigación.

Se recomienda al Congreso de la República la incorporación de los mecanismos de control laboral mencionados en la presente investigación al proyecto de ley N° 9765/2024, dado que ello fortalecerá la capacidad del empleador para supervisar y asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales, al mismo tiempo garantizará la continuidad y eficacia del teletrabajo durante el período de lactancia, a consecuencia, no solo se modernizará la legislación laboral sino que también establecerá un precedente para la protección de los derechos de las trabajadoras, promoviendo un entorno laboral más justo y sensible a las necesidades de la maternidad.

Referencias

- Aguilar, G. (2008). El principio del interés superior del niño y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Estudios Constitucionales*, (1), 223-247. <https://bit.ly/3YtSyR5>
- Arcos, B. (2017). *Análisis Jurídico-Laboral Del Teletrabajo*. [Tesis de grado en relaciones laborales y recursos humanos, Universidad de Almería]. <https://bit.ly/4063nez>
- Arnau, L & Sala, J. (2020). La revisión de la literatura científica: Pautas, procedimientos y criterios de calidad. <https://bit.ly/3C3hqaF>
- Barboza, S. T. (2023). *Sobre la posibilidad del empleador de movilizar geográficamente a una madre trabajadora en periodo de lactancia: hacia un análisis humano de la Casación Laboral N.º 2456-2014-Lima*. [Tesis de bachiller, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://bit.ly/3XoHRAd>
- Barrera, M. (2023). Abandono de la Lactancia Materna Exclusiva (LME) en madres trabajadoras del sector turístico en Riviera Maya, México. *Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 33(62). <https://doi.org/10.24836/es.v33i62.1356>
- Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Revista Derecho PUCP*, (60), 325-350. <https://bit.ly/3UvsFyX>
- Bobadilla, M. B. (2024). *Teletrabajo, Derecho A La Desconexión Digital Y La Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral En Los Trabajadores Del Sector Privado De Lima Metropolitana*. [Tesis de doctor en derecho, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://bit.ly/4h6wKDB>
- Castro, P. A., Galarza, I. N. & Sánchez, S. J. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial*. [Tesis de bachiller, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://bit.ly/4eLzOU3>
- Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*. <https://uni.cf/3Ar6mE0>
- Chilón, G. A. & Chilón, G. A. (2021). *Naturaleza jurídica del principio del interés superior del niño y adolescente en los casos de maltrato infantil*. [Tesis de bachiller, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <https://bit.ly/3xsUzTX>
- Cobeñas, G. F. & Yrigoin, R. (2023). *Conocimientos sobre lactancia materna y técnica de amamantamiento en púerperas. Centros de salud de Chiclayo, Lambayeque, Perú. Marzo–*

- abril 2023. [Tesis de bachiller, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://bit.ly/3Rsoi6y>
- Constitución del Perú, art.4, capítulo 2.
- Culqui, A. y Gonzales, A. (2016). El teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*. (46), 2-3. <https://bit.ly/4e8hXpl>
- Desposorio, E. (2023). *La protección a la conciliación entre familia y trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema entre el periodo 2011– 2017*. [Tesis de bachiller, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://bit.ly/3YtMOXo>
- Dirección de Fortalecimiento de las Familias y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2023). *Informe Anual de Lactarios 2023*. <https://bit.ly/3URiq8D>
- Expediente N.º 00616-2018. (Lima). (23 de julio del 2022). Tribunal Constitucional. <https://bit.ly/3UvsBPJ>
- Expediente N.º 01272-2017. (Lima). (05 de marzo del 2019). Tribunal Constitucional. <https://bit.ly/4fkIfpa>
- Expediente N.º 01665-2014. (Lima). (25 de agosto del 2015). Tribunal Constitucional. <https://bit.ly/4e5pXau>
- Expediente N.º 08011-2019. (La Esperanza). (15 de julio del 2020). Corte Superior de Justicia de la Libertad. <https://bit.ly/4f3iQ3N>
- Expediente N.º 01541-2022. (Santa). (23 de febrero del 2024). Tribunal Constitucional. <https://bit.ly/4bCmj8c>
- Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de Bioética*, 03(02), 81-90. <https://bit.ly/3Af04Ht>
- Fernández, J. (2023). *Nuevos Tiempos Para El Mundo Laboral: El Teletrabajo Y Sus Efectos Sobre El Bienestar Laboral De Los Trabajadores*. [Tesis de grado en administración y dirección de empresas, Universidad de León]. <https://bit.ly/40auc0X>
- Flores, V., Narváez, B & Naranjo, E. (2021). El teletrabajo y el derecho a la salud mental en el periodo de lactancia. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S2), 123-131. <https://bit.ly/3AgRgkm>
- Fraga, F. (2023). Apuntes sobre el periodo de lactancia en la gestión de recursos humanos del sector público. *Revista Saber Servir*, (10). <https://doi.org/10.54774/ss.2023.10.05>

- Ibañez, C. A. (2021). *El principio del interés superior del niño en las conciliaciones extrajudiciales sobre derechos de menores en el divorcio notarial*. [Tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte]. <https://bit.ly/3NxaPYy>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2021*. <https://bit.ly/4flpmCA>
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Revista Themis*, (65), 219-241. <https://bit.ly/3CfoJvV>
- Ley N.º 27337, Ley que aprueba el nuevo Código de los Niños y Adolescentes. (21 de julio del 2000). <https://bit.ly/3UjsWVT>
- Ley N.º 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño. (27 de mayo del 2016). <https://bit.ly/4e6KStP>
- Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo. (11 de setiembre del 2022). <https://bit.ly/3NLMkvF>
- Ley N.º 27240, Ley que otorga permiso por lactancia. (22 de diciembre del 1999). <https://bit.ly/3NxcAFd>
- Ley N.º 27337, Ley que aprueba el nuevo código de los niños y adolescentes. (2 de agosto del 2000). <https://bit.ly/4dXqJGD>
- Ley N.º 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna. (12 de mayo del 2006). <https://bit.ly/4h4EUwl>
- Ley N.º 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. (20 de agosto del 2011). <https://bit.ly/3YLneyB>
- Ley N.º 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. (06 de julio del 2012). <https://bit.ly/3NPLIAf>
- Loyola, N. (2018). El principio constitucional de protección especial a la madre trabajadora en el ordenamiento peruano. *Yachaq*, (9), 44-57. <https://bit.ly/40k1XNF>
- Martínez, V. (2013). Paradigmas de investigación: Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. <https://bit.ly/3AaNicW>
- Ministerio de Salud. (2022). *Minsa: lactancia materna es un derecho del bebé y la madre*. <https://bit.ly/3YuicVH>
- Núñez, G. M. (2020). *La Realización Del Interés Superior Del Niño En La Jurisdicción De Familia: El Procedimiento Especial De Protección Y Sus Medidas En Chile* [Tesis de doctorado, Universidad de Zaragoza]. <https://bit.ly/3C2g53Y>

- Oyola, M. F. (2022). *Análisis de la normativa del trabajo remoto en el Perú y sus diferencias con el teletrabajo*. [Tesis de bachiller, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://bit.ly/4ff5Rvs>
- Peña, T. & Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas*, (16), 55-81. <https://bit.ly/40jGxAc>
- Quecedo, R & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 55-33. <https://bit.ly/4e73VE4>
- Ruiz, V. V. (2023). *Aplicación obligatoria del trabajo remoto para las trabajadoras en período de lactancia materna del Distrito Fiscal del Callao, 2022*. [Tesis de bachiller, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://bit.ly/4f6CRG4>
- Saco, R. (2006, 11-14 de setiembre). *El teletrabajo* [Sesión de congreso]. Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI, Lima. <https://bit.ly/3NQXquF>
- Salazar, R. P. (2023). *Análisis de la productividad laboral en la modalidad presencial y teletrabajo en la empresa Desarrollo Educativo S.A Surco - Perú, 2023*. [Tesis de bachiller, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://bit.ly/40hIbDv>
- Sánchez, B. (2023). *El principio de interés superior del niño como límite a la regulación de la fecundación post mortem en el ordenamiento jurídico peruano*. [Tesis de bachiller, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://bit.ly/4dTU2tu>
- Sardà, A. (2021). *El teletrabajo: ¿una medida de conciliación de la vida personal, laboral y familiar?: Análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia* [Tesis de bachiller, Universidad de Barcelona]. <https://bit.ly/48jRN1j>
- Sumari, N. & Trujillo, L. (2024). *Análisis sobre la lactancia materna e interés superior del niño según el expediente 1272-2017-PA/TC*. [Tesis de bachiller, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://bit.ly/41wZaPU>
- Velasquez, E. C. (2023). *El derecho a la huelga en el trabajo a distancia*. [Tesis de bachiller, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://bit.ly/3YhXKY4>
- Vilar, M., Hernández, S., Ancira, M., Burrola, S., Ferre, I., Omaña, I & Pérez, C. (2021). Breastfeeding at the workplace: a systematic review of interventions to improve workplace environments to facilitate breastfeeding among working women. *Revista Internacional de Equidad en Salud*, 20(110). <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01432-3>
- Zapata, A. M. (2021). *Bienestar psicológico en mujeres gestantes y lactantes trabajadoras de Bogotá, D.C. 2020*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://bit.ly/3YcAhYr>

Anexos

Matriz de consistencia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Protección de Derechos Humanos		
TEMA:	El teletrabajo durante el periodo de lactancia en protección del interés superior del niño		
PROBLEMA:	¿Cuáles serán los fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante el periodo de la lactancia en protección del interés superior del niño?		
TESISTA:	Melisa Tatiana Fernández Bernal	ORIENTADOR	Guillermo Chira Rivero
CATEGORÍAS CONCEPTUALES	OBJETIVOS		
1. El teletrabajo 2. Periodo de lactancia 3. Interés superior del niño	GENERAL:		
	Establecer cuáles serán los fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante la lactancia en protección del interés superior del niño.		
	ESPECÍFICOS:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la normativa nacional e internacional sobre la protección al niño y a la madre trabajadora durante el periodo de lactancia. • Evaluar la implementación del teletrabajo durante el periodo de lactancia en situaciones especiales. • Analizar el impacto del teletrabajo para el fortalecimiento del interés superior del niño. 		
APORTE	Fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante la lactancia en protección del interés superior del niño		
HIPÓTESIS	Si constitucionalmente en el Perú existe una protección especial a la madre y al niño, entonces los fundamentos jurídicos para ejercer el teletrabajo durante la lactancia en protección del interés superior del niño son: <ol style="list-style-type: none"> a. Proteger los derechos del niño como el derecho a la familia y a la salud, en concordancia con la Constitución. b. Proteger los derechos de la madre como el derecho al trabajo, a la no discriminación y al libre desarrollo de la personalidad, en concordancia con la Constitución. c. Cumplir con el fin de la Ley del Teletrabajo en relación a la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. d. Cumplir con el principio del interés superior del niño para la protección y desarrollo de su bienestar integral. 		

Tablas, gráficos y figuras

Tabla 1

Procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros.

POBLACIÓN VULNERABLE/Y OTROS	EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	EN SITUACIÓN DE GESTANTE	EN PERIODO DE LACTANCIA	PERSONAS CON RESPONSABILIDADES DE CUIDADOS
DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL	<p><i>EXP. N.º 02437-2013-PA/TC-LIMA</i></p> <p>Las personas con discapacidad, son aquellas que presentan de forma permanente, una o más deficiencias, ya sean físicas, sensoriales, mentales o intelectuales.</p>	<p><i>CASACIÓN LABORAL N.º 30535-2019 LIMA</i></p> <p>Son aquellas trabajadoras que se encuentran en estado de gestación y gozan del fuero maternal.</p>	<p><i>EXP. N.º 01738-2021-PA/TC- HUÁNUCO</i></p> <p>Es aquel periodo durante el cual la madre tiene el derecho de gozar del permiso por lactancia materna hasta que su hijo tuviese un año de edad.</p>	<p>La ley del teletrabajo detalla que son aquellos trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, familiares en estado grave o terminal, y otros.</p>
CUERPO NORMATIVO	<i>Ley N.º 31572 y su reglamento</i>	<i>Ley N.º 31572 y su reglamento</i>	<i>Ley N.º 31572 y su reglamento</i>	<i>Ley N.º 31572 y su reglamento</i>
PROCEDIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar la viabilidad de las tareas a realizarse a través de esta modalidad. 2. Verificar la compatibilidad de las funciones con el perfil del puesto de los trabajadores o servidores públicos con el teletrabajo. 3. Evaluar el cambio de modalidad la prestación de laborales, en base a que la solicitante se encuentre legalmente reconocida dentro de las situaciones para la población vulnerable. 			

Nota: Elaboración propia.