

Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

Vicerrectorado de  
INVESTIGACIÓN

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**“REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PARA UN ADECUADO  
DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA EN EL DISTRITO DE  
SAN JUAN DE LURIGANCHO, DURANTE LOS AÑOS 2014 - 2018”**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTOR EN DERECHO**

**AUTOR**

**MARCELA JAQUELINY GIL CUEVA**

**ASESOR:**

**Dr. EUGENIO MARÍA RAMÍREZ CRUZ**

**JURADO:**

**DRA. ROSA MARLENNE SÁNCHEZ SÁNCHEZ**

**DRA. ALICIA AGROMELIS ALIAGA PACORA**

**DRA. WILMA YECELA LIVIA ROBALINO**

**LIMA-PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A mi pequeña y amada Antonella por elegirme,  
por darme una nueva vida y acompañarme en esta  
aventura de ser mamá, y

A mi madre por siempre cuidarme y apoyarme  
en todos mis logros.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios las bendiciones dadas. A mis padres por ser mi ejemplo a seguir, a mi esposo por toda su comprensión, apoyo y paciencia en el desarrollo de este proyecto de estudio, y a Delia y Alberto por siempre cuidar de nuestra Antonella.

## INDICE

Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
Índice	4
Resumen	10
Abstract	11
Resumo	12
I Introducción	13
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Descripción del Problema	18
1.3 Formulación del Problema	21
1.4 Antecedentes	22
1.5 Justificación e importancia de la investigación	26
1.6 Limitación de la investigación	26
1.7 Objetivos de la investigación	27
1.8 Hipótesis	28
II Marco teórico	29
2.1 Marco conceptual	29
2.2 Bases teóricas	30
2.2.1 Jornada Laboral	32
2.2.1.1 Antecedentes	32

2.2.1.2	Definiciones de la jornada laboral	33
2.2.1.3	Tipos de jornada laboral	34
2.2.1.4	Horario de la jornada laboral	38
2.2.1.5	Turno de la jornada laboral	40
2.2.1.6	Suspensión de la relación laboral	41
2.2.2	Lactancia materna y su protección legal	49
2.2.2.1	Composición de la lactancia materna y tipos de lactancia	53
2.2.2.2	Periodo de lactancia materna	60
2.2.2.3	Derecho a la salud a través de la lactancia materna exclusiva en favor del lactante y la madre	61
2.2.2.4	Derecho a la alimentación adecuada	67
2.2.2.5	Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal	75
2.3	Marco legal	83
2.3.1	Normatividad nacional	83
2.3.2	Normatividad internacional	86
2.3.3	Jornada laboral y derecho a la lactancia materna exclusiva en Europa y en Latinoamérica	89
2.3.3.1	En Europa	89
2.3.3.2	En Latinoamérica	92
III	Método	99
3.1	Tipo de investigación	99
3.2	Población y muestra	99
3.3	Operacionalización de variables	100

3.4 Instrumentos	100
3.5 Procedimiento	101
3.6 Análisis de datos	101
IV Resultados	102
4.1 Análisis de resultado - Derecho comparado	102
4.2 Análisis de resultado - Encuesta	107
4.3 Contrastación de hipótesis	122
V Discusión de resultados	124
VI Conclusiones	133
VII Recomendaciones	135
VIII Referencias	136
IX Anexo	145
Matriz de consistencia	145
Cuestionario	149
Ficha de registro	152
Ficha de validación	154

#### LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Jornada laboral de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	107
Tabla 2 Tipo de jornada de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	107

Tabla 3. Días laborados en la semana de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	108
Tabla 4. Horas diarias en el centro de trabajo (Más hora de refrigerio) de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	108
Tabla 5. Horario de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	109
Tabla 6. Horas de labor efectiva en el día de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	109
Tabla 7. Horario específico de labores por día de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	110
Tabla 8. Tiempo de recorrido del centro de labores al hogar de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	110
Tabla 9. TURNO laboral de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	111
Tabla 10. Tipo de turno de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	111
Tabla 11. Periodo en el día laboral de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	112
Tabla 12. Derecho a la lactancia materna exclusiva del niño menor de seis meses de vida	112
Tabla 13. Derecho a la salud de la madre y del niño lactante menor de seis meses de vida	113

Tabla 14. Postergación del descanso prenatal de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida.	113
Tabla 15. Postergación de vacaciones de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	114
Tabla 16. Molestias por postergación de lactancia de las madres trabajadores con hijos menores de seis meses de vida	114
Tabla 17. Enfermedades del niño lactante menor de seis meses de edad	115
Tabla 18. Derecho a la alimentación adecuada del niño lactante menor de seis meses de edad	115
Tabla 19. Frecuencia de suministro de leche materna extraída y almacenada para el niño lactante menor de seis meses de edad	116
Tabla 20. Abastecimiento con leche materna extraída y almacenada para el niño lactante menor de seis meses de edad	116
Tabla 21. Tipo de lactancia hasta el cumplimiento de seis meses del niño	117
Tabla 22. Manifestación de hambre del niño lactante menor de seis meses de edad	117
Tabla 23. Tiempo o intervalo para lactancia del niño menor de seis meses de edad	118
Tabla 24. Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida	118
Tabla 25. Meses del niño durante reincorporación para laborar de las madres	119
Tabla 26. Tiempo de dedicación al niño menor de seis meses de edad, tras retorno de la madre a su centro de laboral	119

Tabla 27. Tiempo de lactancia materno exclusiva del niño menor de seis meses de edad	120
Tabla 28. Posibilidad de lactancia cuando el niño menor de seis meses de edad, manifiesta hambre	120
Tabla 29. Idoneidad del permiso para lactancia de las madres trabajadoras con hijos menores a seis meses de vida	121
Tabla 30. Motivo de incorporación de leche artificial por parte de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de edad	121
Tabla 31. Tabla de contingencia respecto a la situación de la jornada laboral y el derecho a la lactancia materna exclusiva	122
Tabla 32. Prueba Chi cuadrado de asociación	123

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo general establecer cómo la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante los años 2014 – 2018. El tipo de investigación es básico no experimental y de carácter transversal. La muestra estuvo conformada por 31 mujeres de la Universidad María Auxiliadora que tuvieron hijos entre los años 2014 al 2018 y que estuvieron laborando en instituciones formales. El instrumento consistió en un cuestionario con 25 ítem de acuerdo a los indicadores de cada variable. Reducción de la Jornada laboral se tomó en cuenta: Tipo de jornada, horario y turno; y de la variable Adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva se consideró: Derecho a la salud, Derecho a la alimentación y Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal. Para la comprobación de la hipótesis fue considerada la información de las tablas descriptivas.

Palabras clave: Jornada laboral, lactancia materna exclusiva, madre trabajadora, niño lactante

## **ABSTRACT**

This thesis has as a general objective to establish how the reduction of the working day would allow an adequate right to exclusive breastfeeding in the district of San Juan de Lurigancho, during the years 2014 - 2018. The type of research is non-experimental and basic cross character. The sample consisted of 31 women from the María Auxiliadora University who had children between 2014 and 2018 and who were working in formal institutions. The instrument consisted of a questionnaire with 25 items according to the indicators of each variable Reduction of the working day was taken into account: Type of working day, schedule and shift; and of the variable Adequate right to exclusive breastfeeding was considered: Right to health, Right to food and Reconciliation of work and family and personal life. To verify the hypothesis, the information in the descriptive tables was considered.

**Keywords:** Workday, exclusive breastfeeding, working mother, nursing child

## RESUMO

Esta tese tem como objetivo geral estabelecer como a redução da jornada de trabalho permitiria um direito adequado ao aleitamento materno exclusivo no distrito de San Juan de Lurigancho, durante os anos de 2014 a 2018. O tipo de pesquisa é não experimental e básico caractere cruzado. A amostra foi composta por 31 mulheres da Universidade Maria Auxiliadora que tiveram filhos entre 2014 e 2018 e que trabalhavam em instituições formais. O instrumento consistiu em um questionário com 25 itens, de acordo com os indicadores de cada variável. A redução da jornada de trabalho foi considerada: Tipo de jornada de trabalho, horário e turno; e da variável direito adequado ao aleitamento materno exclusivo: direito à saúde, direito à alimentação e reconciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal. Para verificar a hipótese, foram consideradas as informações nas tabelas descritivas.

Palavras-chave: jornada de trabalho, aleitamento materno exclusivo, mãe trabalhadora, lactante

## I. INTRODUCCION

Tomando en cuenta la importancia del bienestar en el ser humano, uno de los aspectos relevantes corresponde a la adecuada alimentación, principalmente en épocas tempranas y de gran vulnerabilidad como es el caso del niño de hasta los seis primeros meses de vida, el cual requiere de sustento exclusivo a partir de la madre a través de la leche materna; es por ello que diversas organizaciones establecen que el niño tiene derecho a ser alimentado por su madre y ella tiene el derecho de amamantar a su niño. Además, es menester precisar que dicho proceso brinda invalorable beneficios en el aspecto fisiológico y psicológico a favor del binomio madre - niño; por tanto, todo aquel factor que conlleve a desarrollar el adecuado proceso de lactancia de manera exclusiva deberá ser tomado en cuenta a fin de facilitar su instauración y mantenimiento por el tiempo necesario. En el caso del presente estudio, se describe las características de la jornada laboral, la cual, por las dificultades asociadas a ciertos componentes como por ejemplo, el horario y frecuencia que afecta de manera importante el tiempo disponible por la madre para brindar una adecuada y permanente lactancia materna exclusiva a su menor hijo, conllevando a trastornos de importancia que comprometen una adecuada alimentación de acuerdo a la condición del niño y afectando la salud de ambos; motivo por el cual dichas situaciones perjudican en el desempeño laboral, lo que ocasiona a que la madre trabajadora no pueda conciliar la vida laboral, familiar y personal. En el trabajo de investigación desarrollado, son señaladas, en el primer capítulo, las particularidades de la problemática, respecto al impacto en la sociedad, así como el interés por hallar solución a situaciones desfavorables para madre y niño en relación al proceso de lactancia de manera exclusiva durante los primeros seis meses de vida del niño, se destaca el sustento teórico, del cual deriva información relevante

y de soporte para el establecimiento de criterios orientados a la búsqueda de alternativas que faciliten la adecuada alimentación del menor, esto asociado a la facilidad de la madre para desempeñarse laboralmente. En el siguiente capítulo, se incluye los mecanismos o procesos inherentes al desarrollo de la investigación, considerando que se toma en cuenta el asunto o materia de indagación, los mecanismos o actividades de búsqueda, identificación de la unidad de análisis y procedimientos para el análisis de datos recolectados. Respecto a estos últimos, se incluye todo aquello derivado tras su procesamiento; es decir, parámetros de similitud o diferencia en relación a trabajos desarrollados en el área correspondiente, establecimiento de conclusiones con base en evidencia tras el análisis de información a partir de la muestra de estudio y la formulación de sugerencias orientadas a mejorar la actividad de lactancia de acuerdo a las facilidades y coordinaciones en el componente laboral. Todo aquello con evidencia o sustento a partir de fuentes pertinentes y de interés, señaladas también en el estudio.

## 1.1 Planteamiento del problema

Desde los inicios de la humanidad la leche materna ha constituido la principal fuente de alimento para el lactante, de manera exclusiva, hasta los 06 primeros meses de vida; es por ello que la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo para la Infancia de las Naciones Unidas (UNICEF) la considerada como el único alimento capaz de satisfacer todas las necesidades nutricionales de la niña o niño durante los primeros seis meses de vida, por lo que se recomiendan a todas las madres la lactancia materna exclusiva durante ese periodo de tiempo, sin introducción de alimentos adicionales, sólidos o líquidos. Estos últimos podrán incorporarse posteriormente, siendo complemento de la lactancia y más adelante formarán parte de la dieta principal de los infantes.

En este sentido, la importancia de brindar y mantener una lactancia materna de manera exclusiva tal como es señalado por las instituciones especializadas, es vital por los diferentes beneficios fisiológicos y psicológicos que ella aporta al niño y a la madre, en el caso del niño se evita la instauración de enfermedades principalmente digestivas y respiratorias; y en el caso de la madre atenúa el malestar posparto, disminuye el riesgo de padecer estrés posparto, además protege a la madre de enfermedades como la osteoporosis, cáncer de ovario y mamas, pues son menos frecuentes en la madres que han amamantado que en las que no lo hacen. Asimismo, es importante tener en cuenta que a través del amamantamiento se fortalece el vínculo afectivo madre – hijo pues el contacto visual y físico -piel con piel- mediante el contacto, los abrazos, cruce de miradas y hablarle, le ofrece al

niño una sensación de protección y cobijo, siendo ello la base para la formación de la personalidad, por lo que es trascendental que durante el primer semestre del niño sea también atendida su necesidad afectiva; y en cuanto a la madre el garantizar que su niño este siendo adecuadamente alimentado y protegido por ella, le generará un estado de confianza y tranquilidad, ante lo cual es recomendable que durante el amamantamiento la madre deba realizarlo en un ambiente de calma y que cuente con el tiempo suficiente para reforzar los vínculos entre madre y niño; por tanto, de existir un estado de estrés, intranquilidad o ansiedad por parte de la madre, durante el primer semestre de vida del lactante, conlleva a alterar el proceso de lactancia.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que durante los seis primeros meses que nace el niño tanto la madre como el lactante entran en una etapa de adaptación, es donde el niño demanda más la presencia de la madre de día y de noche, no permitiéndole un adecuado descanso, así mismo la madre pasa por diversas alteraciones física, una de ellas, es la secreción de la leche materna, por ello los senos comienzan a llenarse y para que se alimente el niño debe succionar del seno de su madre, lo que al inicio de proceso de la lactancia le genera pequeñas fisuras o también llamadas grietas en la areola del pezón lo cual le produce mucho dolor a la madre.

Siendo en este contexto que aun durante la vigencia de dicho periodo, pese a que la madre se encuentra en un estado de adaptación física y emocional, culminado su descanso posnatal debe incorporarse a su trabajo, reduciendo su tiempo para estar con su niño, para darle de lactar con la frecuencia que

lo requiere e incluso el generar su banco de leche, al tener que cumplir con su jornada de trabajo y aunado a ello el tiempo de permanencia total en su centro de trabajo y el tiempo de transporte, generando así un estado de estrés, ansiedad resultando afectado la permanencia de exclusividad de la lactancia materna e incluso la salud de ambos.

Asimismo de las acciones que realiza el Estado tiene como acción el promover y proteger la lactancia, a través del pago de subsidios, prohibición del despido de la madre trabajadora durante el embarazo, nacimiento y en el período de lactancia, dispone la implementación de lactarios en instituciones de los sectores público y privado, siempre que laboren de 20 o más mujeres de edad fértil, y finalmente le concede a la madre el permiso de una hora diaria por lactancia materna desde que se reincorpora al trabajo hasta que el niño cumpla un año de edad. No obstante dichas acciones no garantizan una adecuado lactancia materna de manera exclusiva.

Por ello, en la actualidad, de acuerdo a las cifras del INEI 2018 conformes los resultados de la encuesta demográfica y de salud familiar ENDES, precisan que en las familias donde existen peores condiciones de bienestar, la lactancia materna exclusiva sube a 79,9%. caso contrario ocurre con aquellas que tienen mejores condiciones, apenas llegan al 43,8% siendo una de las explicaciones que en las zonas de mejores condiciones de vida, generalmente urbanas, las madres deben retornar a sus centros de trabajo y no tienen las condiciones para poder seguir brindando leche materna a sus hijos.

## 1.2 Descripción del Problema

De los factores más importantes que dificultan la continuidad de brindar una adecuada y permanente lactancia materna de manera exclusiva durante los seis primeros meses, se da cuando la madre debe reincorporarse a su centro de trabajo, una vez culminado su descanso posnatal (49 días) pues ello ocurre durante el tiempo que su niño tiene la condición de lactante exclusivo de leche materna (un mes y diecinueve días de nacido), alejando por largas horas de él; es por ello que pese a ir muchas veces en contra de su salud las madres se ven en la necesidad de transferir el tiempo su descanso prenatal (49 días), con la finalidad de sumarlo al descanso posnatal y de esta manera, aunque aún no haya superado la condición de lactante exclusivo, su niño cuenta con tres (03) meses y ocho (08) días de vida, periodo en el cual la madre puede brindarle a su hijo una lactancia materna exclusiva a demanda; asimismo las madres optan por solicitar el goce de su descanso vacacional, sea de 15 o 30 días de acuerdo al régimen considerado por la empresa y así ampliar el tiempo con su niño. No obstante, a pesar de la acumulación de dichos tiempos, la madre debe retornar a sus labores antes de que el niño cumpla seis meses de vida -tiempo recomendado por las organizaciones internacionales y nacionales - lo que conlleva a muchas horas de ausencia en el hogar, pues deberán cumplir con su jornada diaria de trabajo, lo cual implica no solo la permanencia en el trabajo sino que aunado a ello el tiempo de refrigerio y el que toma el transportarse hasta y desde su trabajo; lo que representa una reducción significativa de tiempo para permanecer con el menor, disminuyendo así la frecuencia en las tomas y por tanto la producción

de leche lo que conlleva a suprimir el carácter exclusivo del proceso de lactancia, introduciendo los sucedáneos de la leche materna.

Asimismo, se debe tomar cuenta que debido al estado de vulnerabilidad del niño, durante el primer semestre de vida del lactante, la presencia de la madre es más demandante, por ello es mayor el cansancio y la fatiga ante los requerimientos del niño, pero pese a ello, la madre debe dividir su tiempo y sus fuerza entre el cuidado de su niño y su actividad laboral, en donde ambos son importante, por lo que todo ello, le genera un estado de preocupación e intranquilidad al no poder alimentar a su niño con la misma demanda y frecuencia que se daba antes de regresar a su trabajo y desempeñarse de manera eficiente y optima a nivel laboral. Por ello, ante el cansancio y la falta de tiempo para dar de amamantar se reemplaza la lactancia exclusiva por una la lactancia mixta o en el peor de los casos una lactancia artificial, pues incluso la reserva de leche resulta insuficiente para saciar el hambre del niño.

Casado (2017) sostiene que la lactancia materna tiene una repercusión importante en el ámbito laboral, pues niños enfermos representan una de las causas más frecuentes de ausentismos de las madres que trabajan. Así como en la economía de la familia pues el dinero que se invierte para comprar la leche artificial afecta su presupuesto, pues los primeros seis meses solo puede ingerir leche materna – lo más recomendable – o leche artificial, por ello el consumo en dicho periodo es mayor. De igual manera la sociedad se beneficia, pues ante un menor consumo de leche artificial menor producción (extracción de leche de vaca, preparación, envasado, comercialización)

apoya a la ecología. (p. 41). Por ello, también las empresas se suman al conjunto de aspectos desfavorables, que no toman en cuenta el tiempo necesario para el adecuado proceso de lactancia, ni los beneficios fisiológicos y psicológicos que brinda la lactancia materna a la madre trabajadora y a su niño.

Por parte del Estado, a efectos de promover la lactancia cuando esta se relación con la jornada laboral se encuentra el permiso por lactancia, mediante el cual se le concede un hora al día desde que se reincorpora a su trabajo hasta que el niño cumpla un año de edad; sin embargo, no se ha realizado una diferenciación en cuanto al tipo de lactancia, pues no se ha tomado en cuenta la necesidad de alimentación que tiene un niño tras su nacimiento hasta los seis primeros meses de vida, en donde el único alimento debe ser la leche materna, ya que es distinta a la de un niño que a partir de dicho tiempo en adelante, su alimentación se complementa con otros elementos; por tanto, no podrían considerarse las mismas condiciones por igual para los casos señalados, en este sentido durante el primer semestre de vida del lactante, la madre que debe reincorporarse a su centro de labores debería separarse de su niño el menor tiempo posible, ello con la finalidad de mantener la frecuencia de las tomas y la producción de la leche y de esta manera evitar el destete precoz y la introducción de complementos, principalmente leche artificial.

Finalmente, con la presente investigación se espera que el Estado considere el establecimiento de una jornada reducida acorde a los requerimientos y necesidades de las madres trabajadoras que tengan niños

menores de 6 meses de vida, ello con la finalidad de mantener la lactancia materna exclusiva, adecuada, continua y a demanda del niño, evitando la introducción pronta de sucedáneos de la leche materna, tal como la leche artificial con la cual no se consiguen los mismos beneficios y por otra parte afectan a la economía de la familia.

### **1.3 Formulación del Problema**

#### Problema General

¿Cómo la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante los años 2014 - 2018?

#### Problemas Específicos

- ¿De qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la salud del niño lactante y la madre durante el periodo de la lactancia materna exclusiva?
- ¿De qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la alimentación del niño lactante durante el periodo de la lactancia materna exclusiva?
- ¿De qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría una adecuada conciliación del trabajo y la vida familiar y personal durante el periodo de la lactancia materna exclusiva?

#### 1.4 Antecedentes

- Antecedentes internacionales

Falcón (2015) en su tesis titulada “La igualdad de oportunidades para las madres trabajadoras; un caso en el sistema educativo potosino” realizada en Potosí - México. Tuvo como uno de sus objetivos identificar los Derechos laborales que tienen las madres trabajadoras del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación – PAAE en la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado - S.E.G.E. Habiendo concluido, entre otros: (...) que el insuficiente periodo establecido para la licencia de maternidad incluso merma el amamantamiento, debido a que los horarios no son acordes al trayecto del centro de trabajo a la casa, incluso no existe en la totalidad de los baños, la higiene ni el lugar para la extracción de la leche materna que impide que el derecho al niño y de la madre de la lactancia materna que puede dañar su salud y trastornar su periodo de lactancia, situación que en el ordenamiento legal aplicable es marginal y no cuenta con perspectiva de género. En este sentido, la recomendación relacionada a la conclusión antes mencionada es que en cuanto a la lactancia materna, reducirle 2 horas su jornada laboral y/o combinar con el teletrabajo, sobre todo al personal que labora en zona rural y vive en zona urbana incluso bajo las necesidades individuales de cada trabajadora. Finalmente precisa que es una obligación humana y necesidad biológica valorar el trabajo femenino que permea los derechos humanos de sus hijos, que al violentarlos tiene consecuencias nocivas para la mujer, el hijo, la familia, la economía y el Estado.

Tizón (2015) en su tesis titulada: “Lactancia materna y sus determinantes” realizada en España, tuvo como objetivo determinar la prevalencia de lactancia materna al alta hospitalaria, a los 4, 6 y 12 meses, así como las variables asociadas a su presencia. Habiendo obtenido como resultado que entre los motivos que propiciaron el cambio de LM destacan la hipogalactia a los 4 meses (34,6%), la introducción de alimentación complementaria por indicación médica a los 6 meses (68,2%) y la vuelta al trabajo a los 12 meses (30,3%). Es por ello que la autora concluyó que la prevalencia de LM disminuye a lo largo del tiempo, con muy baja prevalencia de LME a los 6 meses. Existen variables asociadas a la LM en el seguimiento. El antecedente de lactancia previa es la que mayor validez tiene para predecir LM.

Pérez (2013) realizó su tesis titulada “Influencia del periodo de lactancia sobre el desarrollo cognitivo de los hijos valorado a los 6 años de vida” en Granada, cuyos objetivos, relacionados para su investigación, fueron: valorar factores sociodemográfico y laborales de las madres en relación a la práctica de lactancia, valorar la duración de la lactancia exclusiva y de la introducción de alimentación complementarios. Habiendo concluido, entre otros, que el tipo de trabajo materno también es un factor que se asocia con la duración de la lactancia, siendo esta más breve en las mujeres que trabajan en empresa privada. Resaltando que los niños con lactancia superior a 6 meses de duración realizan mejor los test de interferencia. Finalmente recomienda dar lactancia materna al menos durante 6 meses, como medida

para promover un mejor desarrollo cognitivo del niño y como posible medida para prevenir un déficit de atención/hiperactividad.

Oliver (2012) en su tesis titulada: “El abandono prematuro de la lactancia materna: incidencia, factores de riesgo y estrategias de protección, promoción y apoyo a la lactancia” realizada en Alicante - España, tuvo entre sus objetivos de estudio, identificar los momentos críticos del abandono total de la lactancia materna a lo largo de un seguimiento de 6 meses, así como identificar los principales factores de riesgo para el abandono prematuro de lactancia materna. Culminada la investigación el autor concluyó que resulta necesario aumentar el apoyo a la lactancia tras el alta, especialmente a las madres que ofrecen lactancia materna parcial, y al reiniciar el trabajo remunerado.

- Investigaciones nacionales

Callata (2017) realizó una investigación titulada “Factores asociados a inicio temprano de la lactancia materna mixta en niños y niñas menores de 6 meses en el C. S. La Flor de la Red de Salud Túpac Amaru” teniendo como objetivo determinar los factores asociados al inicio temprano de lactancia mixta en niños y niñas menores de 6 meses. Habiéndose obtenido como resultado, en lo que respecta al factor laboral, que la mayor prioridad es la relación al tiempo laboral mayor a 8 horas. Ante ello la autora llegó a la conclusión de que muchas de ellas están bajo grandes presiones, puesto que el cumplimiento de la Jornada laboral y el tiempo de transporte desde el

hogar y hasta éste interrumpen el amamantamiento o lo reducen a proporciones no ideales, priorizando en este la producción inadecuada de leche según la madre.

Morales (2016) en su tesis titulada “Eficacia de la lactancia materna exclusiva en el estado nutricional del niño” tuvo como objetivo sistematizar evidencias sobre la eficacia de la lactancia materna exclusiva en el estado nutricional en el niño. Teniendo como resultados de su revisión sistemática que del total de artículos analizados el 90% afirma que, si existe una eficacia entre la lactancia materna exclusiva y el estado nutricional del niño, ya que protege del niño de padecer obesidad hasta la adolescencia, con menor riesgo de morbilidad y mortalidad en el menor de 5 años. Concluyendo la autora, que la lactancia materna exclusiva favorece un adecuado estado nutricional en aquellos niños a quienes se les brinda en el tiempo y forma adecuados.

Maravi y Moromisato (2013) realizaron su tesis titulada: “Conocimientos que tienen las gestantes sobre las consecuencias del destete precoz en el desarrollo orofacial del bebé”, el mismo que tuvo por objetivo el promover, desde la gestación, que las madres reciban charlas informativas sobre la relación que existe entre la lactancia materna y el desarrollo orofacial del bebé, y también que tengan el conocimiento de que la lactancia materna exclusiva puede ayudar a prevenir los hábitos nocivos de succión. Habiendo las autoras concluido; El 70,41% de gestantes no sabía que usar el chupón, biberón y la succión digital pueden dañar los músculos y huesos de la cara y

boca, el 85,72% de las gestantes encuestadas desconoce que el destete antes de los seis meses puede llevar a que su niño tenga un hábito nocivo de succión, y la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida es fundamental para la prevención de la instalación de los hábitos nocivos de succión, entre otros.

### **1.5 Justificación e importancia de la investigación**

La investigación a desarrollar se justifica en la importancia que tiene el asegurar una lactancia materna exclusiva durante los 06 primeros meses de vida de niño lactante, pues existe un gran porcentaje de mujeres que al reincorporarse a la actividad laboral no pueden continuar con una adecuada lactancia exclusiva e incluso conlleva al destete precoz, ello debido a que culminado su licencia por maternidad e incluso el goce de sus vacaciones, el retorno al centro laboral es menor a 06 primeros meses de vida del niño, lo que conlleva a la introducción temprana de los sucedáneos de la leche.

Es por ello que considero procedente el iniciar esta investigación que justifique la pertinencia y viabilidad para considerar la reducción de la jornada laboral de las madres trabajadoras que tengan hijos menores de 06 meses de vida, a fin de garantizar el bienestar del niño y la madre, frente al interés y conveniencia económica del empleador.

### **1.6 Limitación de la investigación**

La limitación en la presente investigación se basa en la complejidad en el análisis de la normatividad nacional e internacional relacionada a las

variables del presente trabajo de investigación; asimismo, en cuanto a la disponibilidad y el número de las encuestadas en base a los criterios de selección, al momento de aplicar la técnica.

Habiendo descrito la problemática de estudio, la investigación se ha limitado en los siguientes aspectos:

**Limitación Teórica:** La investigación ha sido desarrollada en base a los temas de la jornada laboral y el derecho a la lactancia materna exclusiva.

**Limitación Temporal:** El periodo que comprende la investigación entre los años 2014 al 2018.

**Limitación Espacial:** Esta investigación se realizó en la Universidad María Auxiliadora en el distrito de San Juan de Lurigancho.

## **1.7 Objetivos**

### Objetivo general

Establecer cómo la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante los años 2014 - 2018.

### Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la salud del niño lactante y la madre durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.

- Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho de la alimentación del niño lactante durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.
- Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría una adecuada conciliación del trabajo y la vida familiar y personal durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.

## **1.8 Hipótesis**

### Hipótesis General

Al reducir la jornada laboral, ergo, sería posible un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante los años 2014 - 2018.

### Hipótesis Específicas

- Al reducir la jornada laboral, ergo, sería posible un adecuado derecho a la salud del niño lactante y la madre durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.
- Al reducir la jornada laboral, ergo, sería posible un adecuado derecho de la alimentación del niño lactante durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.
- Al reducir la jornada laboral, ergo, sería posible una adecuada conciliación del trabajo y la vida familiar y personal durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Marco conceptual

En la presente investigación se debe entender que los términos a utilizar serán los siguientes:

- *Alimentación adecuada*: Alimento único e idónea para el lactante menor de 6 meses de edad.
- *Conciliación del trabajo, familiar y laboral*: Cuando los distintos ámbitos no son afectados ni alterados
- *Destete precoz*: Es el proceso por el cual el niño deja de lactar antes de los 06 meses.
- *Jornada laboral*: Tiempo que se encuentra la madre en su centro de trabajo.
- *Jornada diurna*: Tiempo de trabajo, comprendido entre las 8 horas hasta las 18 horas
- *Jornada nocturna*: Tiempo de trabajo, comprendido desde las 18 horas hasta las 8 horas del día.
- *Horario*: Medición de la jornada laboral de la madre trabajadora
- *Turno*: Momento del día en el que cumple su horario
- *Trabajadora madre lactante*: Mujer que se encuentra laborando y que ha alumbrado a su niño menor de 6 meses.
- *Niño lactante*: Niño de 0 a 6 meses de vida.

- *Leche materna*: Alimento líquido que segrega de las glándulas mamarias de la madre lactante.
- *Lactancia materna*: Acto natural mediante el cual la madre brinda leche materna a su niño recién nacido a través de sus senos.
- *Lactancia artificial*: Alimento creado de la leche de vaca modificado para asemejarse a la leche materna.
- *Lactancia Materna exclusiva*: Único alimento y líquido a ingerir por el niño hasta los 6 primeros meses de vida.
- *Lactancia materna mixta*: Cuando se alimenta al niño menor de 06 meses con leche materna y leche artificial

## 2.2 Bases teóricas

Para el estudio y realización del presente trabajo de investigación se tiene como base la doctrina filosófica humanista, encontrándose las siguientes posiciones:

Ginzo (1994), establece “El Humanismo renacentista, dentro de su horizonte interdisciplinar, presenta también una dimensión filosófica. En efecto una de las señales de identidad más peculiares de la época consiste en el reencuentro del hombre consigo mismo, que genera una especial exploración de la condición humana. La filosofía refleja dicha situación al resaltar tanto la libertad como la dignidad humana, en un proceso de idealización, de "deificación", incluso, del ser humano” (p.97)

Grande (2009) señala que “El enfoque jurídico del Humanismo acerca este movimiento cultural a la corriente del iusnaturalismo, en cuanto que en la misma la virtud de la justicia se muestra como inspiradora de la praxis jurídica y de la fundamentación de las leyes positivas. Por eso otras concepciones iusfilosóficas como el iuspositivismo o el realismo jurídico al no integrar esencialmente la justicia y sus contenidos, no son tan proyectables hacia un humanismo jurídico. En esta concepción resulta precisa una mirada al pensamiento estoico que en autores como Crisipo o Cicerón forja la visión universalista del Derecho natural. En filósofos del Derecho españoles de los siglos XVI y XVII como Vázquez de Menchaca, Francisco Suárez, Luis de Molina o Gabriel Vázquez hallaríamos a los juristas humanistas por excelencia. En estos autores la fundamentación del Derecho tiende a secularizarse, a partir de la propia esencia justa y objetiva de los actos interhumanos de convivencia, así como también impulsan modernamente la noción de derechos subjetivos naturales”.

Por otro lado, algunas corrientes religiosas, han tenido una gran influencia para la legislación de muchos países, entre ellas se encuentra la religión católica, la misma que debido a la falta de protección legal a favor de los trabajadores, han dado a conocer fundamentos morales y religiosos: en este sentido, Seba (2006) considera la Encíclica *Rerum Novarum*, como el primer documento social de la Iglesia publicada por el papa León XIII el 15 de mayo de 1891, la cual trata los problemas que nacen de la sociedad industrial, ante la situación social de los obreros por lo que tuvo como finalidad la defensa de los trabajadores en relación al derecho de asociación

obrero, la limitación de la jornada de trabajo, descanso dominical e incluso la protección a la mujer trabajadora, así como otras medidas favorables para la salud y los intereses de la clase laboral; ante la explotación laboral de los obreros y va contra las teorías del socialismo, pues establece que la Iglesia el Estado, el empresario y el trabajador tienen que trabajar en equipo. (p.10)

Por lo tanto, tomando en cuenta que la corriente humanista sienta las bases de los derechos humanos, pues le da una valoración al ser humano por su propia condición humana en donde la organización de la sociedad debe garantizar el bienestar de la persona; en este sentido el Estado y el empleador deben realizar acciones que permitan conciliar la lactancia materna en el periodo de exclusividad con su vida laboral.

## **2.2.1 Jornada laboral**

### **2.2.1.1 Antecedentes**

De acuerdo a lo manifestado por Domínguez (2019) a fines del siglo XIX los obreros del sector textil cumplían una jornada de trabajo de 16 horas diarias, por lo que ante tanto abuso, fueron los primeros en hacer sentir su protesta, dándose en 1896 las primeras huelgas exigiendo la reducción de la jornada de trabajo, así como el aumento de salario y mejora de la alimentación. Sin embargo es en el gobierno de Guillermo Billinghurst, que se dio un avance trascendental, pues el 10 de enero de 1913 se estableció por primera vez una jornada laboral de 8 horas diarias a favor de los obreros del Muelle y Dársenas del Callao.

Para 1918 se emite la Ley N° 2851, la cual normó la jornada laboral de 8 horas diarias y 45 horas semanales para las mujeres y de los menores de 14 a 18 años y de 6 horas para los niños, además de plantear el descanso dominical.

En el gobierno del presidente José Pardo en 1919 se estableció la jornada laboral de 8 horas diarias para los trabajadores sector público como del sector privado.

Es con la Constitución Política del Perú de 1979 que jornada de trabajo adquiere rango constitucional, al establecerse que la jornada ordinaria máxima de trabajo, es de 8 horas diarias y de 48 horas semanales, la misma que podrá ser reducida por convenio colectivo por Ley.

En la actualidad, con la Constitución Política del Perú de 1993, mantiene dichos límites además de precisar que, en caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

#### **2.2.1.2 Definiciones de la Jornada laboral**

En nuestro país pese a que la jornada laboral es una institución jurídica de rango constitucional, cuya duración se encuentra establecido de acuerdo a diversos dispositivos internacionales y nacionales como la OIT y nuestra Constitución Política, no existe una definición de la misma; sin embargo, la doctrina nacional e internacional concuerda con la siguiente definición:

Fernández (2014), sostiene que la jornada de trabajo es el tiempo, diario, semanal, o anual, que el trabajador dedica a la ejecución de la actividad laboral, debido al contrato de trabajo (p.295)

Definición similar, tiene Toyama (2015) al indicar que jornada laboral es el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual – que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio (...)” (p. 323).

Finalmente, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N. ° 00027-2006-AI, del 29/01/08, F. 19 señala que la jornada de trabajo es una unidad de tiempo y que se mide por lapsos en los que el trabajador está a disposición del empleador para el desarrollo de una actividad productiva.

### **2.2.1.3 Tipos de jornada laboral**

Para el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta lo manifestado por la doctrina e instituciones del ámbito laboral, encontrándose las siguientes clasificaciones:

Buen y Morgado (1997) refiere que Lastra invoca a la clasificación realizada por el maestro Guillermo Cabanellas (p. 421), conforme se indica:

a) Por su duración	Normal Extraordinaria
--------------------	--------------------------

b) Por el horario solar	Diurna Nocturna Mixta
c) Por la naturaleza del trabajo	Insaludable Saludable
d) Por el sujeto	De varones mayores de edad De mujeres De menores
e) Por la prestación	Por cuenta ajena Por cuenta propia En explotación pública En servicio domestico En tareas agrícolas
f) En relación a la norma legal	Incluida dentro de esta Excluida del régimen legal Con protección limitada
g) Excepciones	Tareas de dirección o de vigilancia Trabajo por equipo Trabajos intermitentes

Toyama y Vinatea (2013) establece que son atribuciones del empleador, entre otros, el establecer jornada ordinaria, jornadas atípicas – compensatoria o acumulativas, turnos - fijos o rotativos- modificar horarios, reducir o ampliar el número de días de la jornada (p.268); en este sentido, de los tipos de jornada a la que hace mención se tiene:

Jornada ordinaria, de acuerdo a nuestro precepto constitucional para los trabajadores mayores de edad tendrá una duración de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

Jornadas atípicas, son aquella que no guardan uniformidad en la cantidad de horas, no obstante su tiempo de duración respeta los parámetros máximos establecidos; en este sentido las jornadas atípicas con régimen acumulativos se da la acumulación de los días de descanso para hacerlos efectivos posteriormente; y en el caso de las jornadas atípicas con régimen compensatorio se da el prorrateo de horas a través de la reducción o ampliación del número de días de la jornada semanal, no debiendo afectar el descanso semanal obligatorio.

(p. 271)

Cornejo (2013) manifiesta que de los temas más relevantes en cuanto a la necesidad de satisfacer las actividades empresariales se encuentra la jornada laboral, ello con la finalidad de que el empleador en virtud a sus atribuciones puede elaborar una estrategia que le permita alcanzar sus objetivos. Por ello de los tipos de jornada, el referido autor establece los siguientes:

- *Jornada máxima*, es aquella que se encuentra establecido en nuestra Constitución Política del Perú, cuyo tiempo máximo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- *Jornada ordinaria*, será aquella que establece el empleador, dentro de sus facultades y respetando los límites máximos.

- *Jornada típica*, se dará cuando el tiempo en el que el trabajador presta su servicio se da manera regular en el número de horas y días de labor e incluyendo su descanso semanal.
- *Jornada atípica*, cuenta con un reconocimiento constitucional, este tipo de jornada puede establecerse cuando la necesidad especial de trabajo así lo exija, teniendo su descanso en razón y promedio de los días y horas laboradas, dentro de los límites establecidos.
- *Jornada extraordinaria* es aquella que debido a la necesidad de empresa, de manera temporal, excede los límites establecidos por la legislación. (p.231)

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha emitido diversos informes técnicos que han establecido determinadas características para ciertos tipos de jornada de trabajo, tales como:

- *Jornada a tiempo parcial*, mediante el Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1 establece que la contratación laboral a tiempo parcial se da cuando el trabajador cumple con una jornada semanal dividida entre seis o cinco días, resulta en promedio inferior a las cuatro horas diarias.
- *Jornada típica*, con Informe N° 065-2004-MTPE/OAJ, establece que este tipo de jornada son las jornadas también llamadas ordinarias, en las cuales la unidad de tiempo sea diaria o semanal, deberá de realizarse de manera continua, debiendo existir una

regularidad o uniformidad de las horas trabajadas en cada día, siendo los ciclos de descanso semanales.

- *Jornada Atípica*, de acuerdo con el Informe N° 03-2013-MTPE/2/14 son aquellas que se caracterizan por no realizarse a diario o con intervalos de días de descanso, pues se intercalan días de trabajo efectivo y días de descanso. El trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios. Asimismo, establece dos factores que pueden justificar la aplicación de la jornada atípica, en base a dos aspectos: La exposición de los trabajadores a altos niveles de riesgo y toxicidad que repercuten en su salud y seguridad; y la distancia geográfica entre el centro de labores y el hogar de los trabajadores.

#### **2.2.1.4 Horario de la jornada laboral**

Toyama y Vinatea (2013) definen a el horario de trabajo como la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal (p. 282)

Arce (2013) indica que el horario se relaciona íntimamente con la jornada laboral y determina el momento exacto de comienzo y final del trabajo. Es la distribución de la jornada en cada uno de los días laborables (p.451).

De acuerdo a lo manifestado por Santibáñez (2007) indica que conforme lo establece la Organización Internacional de Trabajo OIT muchas legislaciones europeas y latinoamericanas establecen que el horario de trabajo por día debe ser de 8 horas. (p. 25)

Asimismo, de acuerdo a lo señalado Fernández (2001) el horario puede ser rígido y uniforme o flexible, que se caracteriza en que, sin alterar la duración de la jornada, establece un periodo de permanencia o asistencia obligatoria, y otro periodo, generalmente más corto, opcional para el trabajador, con entradas y salidas igualmente opcionales. (p. 322)

Gallardo, manifiesta que los horarios influyen en la salud, pues de las consecuencias más frecuentes se dan problemas de sueño acompañado de errores y accidentes en el trabajo, desvanecimiento familiar, problemas digestivos y cardiovasculares; es por ello que los problemas de salud derivados por una inadecuada gestión de tiempo están referido a diversos aspectos tales como laborales, la vida familiar, el recreo y el ocio a las que tenemos que restarle el tiempo consumido en el papeleo. (Referido por Bellón, 2011, p.24)

López y Acereda (2007) manifiesta cuando los horarios laborales son tan extensos y los problemas de desplazamiento obligan a salir de casa muy temprano y no volver hasta la noche lo cual implica que no se tenga tiempo para el crecimiento personal cultural o profesional y menos aún para el cuidado de su familia. (p. 73)

De acuerdo a la legislación vigente cuando el trabajador se encuentre prestando sus servicios en horario corrido, podrá tomarse un tiempo para ingerir sus alimentos, el mismo que no podrá ser inferior a 45 minutos. El horario de refrigerio no formará parte de la jornada ni horario de trabajo, pues se debe tomar en cuenta que el horario de trabajo solo será el efectivo para dicha actividad.

#### **2.2.1.5 Turno de la jornada laboral**

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, en su 22º edición, establece como definición de turno que es el orden en el que varias personas se suceden en el desempeño de una determinada actividad o es el tiempo que se dedica a realizar una cosa siguiendo un orden o el conjunto de trabajadores que desempeñan al mismo tiempo una actividad según un orden previamente establecido. (Álvarez, 2018, p. 25)

Santibáñez (2007) señala que los turnos laborales son necesarios para mantener el trabajo en forma continua. Existiendo varias formas de distribuir el trabajo en las 24 horas, entre ellas se encuentran la distribución más frecuentes son: turno mañana (08.00 a 16.00horas), turno tarde (16.00 a 24.00 horas) y turno noche (24.00 a 08.00) tomando en cuenta las 8 horas por cada turno conforme la normatividad internacional aceptados por la OIT.

Asimismo, el referido autor indica que dicha distribución de 8 horas de la jornada laboral puede tener siguientes variantes: a) forma

fija de trabajo, lunes a viernes o sábado, respetando siempre los descansos semanales y los feriados; b) forma rotatoria, de diversa duración. Hay turnos de rotación rápida cada tres a cuatro días, con un día o 12 horas de intervalo entre cada secuencia. También los turnos de 8 horas pueden disponer en rotación semanal o rotación larga, y c) otra variación, cuando se labore por periodos semanales turno por la mañana, tarde o solo noches y de esta manera cada trabajador le van quedando acumulados sus días libres. (p. 25)

De acuerdo a lo indicado por el profesor Álvarez (2018) se entiende por turnos fijos a los también llamados turnos cerrados, estativos o permanentes, cuya característica es que el trabajador tiene un horario único o fijo, que no varía pues no existe rotación entre los diferentes turnos mañana, tarde o noche. Este tipo de turno es utilizado en diversos sectores como de enseñanza, hotelería, comercio entre otros. Y son turnos rotativos o también denominados alternos, cuya característica es el que el trabajador cubre el trabajo a realizar de manera rotativa por los distintos turnos mañana, tarde o noche. (p. 27).

#### **2.2.1.6 Suspensión de la relación laboral**

De acuerdo a lo indicado por Toyama y Vinatea (2013) la suspensión del contrato de trabajo implica la cesación de manera temporal de la prestación de servicio y/o el pago de la remuneración, según sea el caso. (p.325)

En este sentido de las causales de suspensión de la relación laboral, para la presente investigación, se tomará en cuenta aquellas que directamente se encuentren relacionada al tema, tales como:

- Descanso prenatal y posnatal

Nuestra legislación vigente conforme lo establecido en el Decreto Supremo N° 002-2016-TR se le otorga a la madre el descanso por maternidad por un periodo de 98 días naturales, distribuido en 49 días de descanso prenatal y 49 días postnatal.

Al final de la etapa gestación, se le concede a la madre el descanso prenatal, ello debido a que se acentúa la ansiedad materna, los movimientos fetales, calambres musculares y aumento en el número de micciones por la noche lo que implica la interrupción de sueño de manera constante. Por ello resulta recomendable que la mujer debe estar tranquila y relajada, y procurar que el ambiente en torno a ella también sea relajado, evitando cualquier factor de estrés con la finalidad de no afectar la salud psicológica y emocional de la madre y el niño, pues a través del descanso mejora el flujo sanguíneo optimizando la llegada de oxígeno y nutrientes a favor del niño.

De los días correspondientes al descanso prenatal, se debe tener en cuenta que al inicio de dicho periodo la madre gestante se encuentra aproximadamente en la semana 34 de gestación, por ello tomando en cuenta el periodo de transición importante antes de

alumbrar, procederé a indicar algunas situaciones por las que afronta la mujer gestante en dicha etapa de la gestación:

Cuando la madre se encuentra en la última fase de gestación, existen mayores molestias y malestares propias de su estado, pues el volumen de su vientre se incrementa de manera notoria cada día, ello debido a que en la semana 33 – 36, el feto alcanza una medida de 42 a 45 cm con un peso de 1900 a 2500g aproximadamente, por lo que pese al haber crecido se sigue moviendo aunque le queda poco espacio para hacerlo, pues empieza a colocarse para el momento del parto. Es en la semana 37 – 40 que el feto ya se encuentra del todo formado, llegando a pesar de 2500 a 3600 g. y para la semana 39 ya termina de encajarse el feto en la pelvis materna, por ello el desplazamiento de la madre es más lento (Estivill, Pin y Salvador, 2017, p. 22) Asimismo, de acuerdo a lo expresado por los mismo autores el útero se extiende de manera considerable, lo que conlleva a dejar poco espacio para el estómago, los intestinos y la vesícula, procediéndose a distender la pared abdominal, debido al crecimiento y colocación del feto; Por ello a medida de que el embarazo va llegando a su etapa final, se agudizan las molestias que en muchos casos llegan a ser bastantes dolorosas, encontrándose:

- En las últimas semanas el feto se va encajando, para el momento del parto, por lo que la zona pélvica sufre más presión ocasionándole dolor intenso en la parte baja del

abdomen, así mismo se da con mayor notoriedad la distensión del abdomen, estirándose la piel, pues el feto va ganando mayor peso por lo que causan dolor en la espalda (lumbalgia o en la ciática)

- Se expande útero el cual presiona a los intestinos, lo que ocasiona que los alimentos permanezcan más tiempo en el sistema digestivo, lo que provoca estreñimiento y posteriormente las hemorroides, este último ante la presión de útero y el aumento de la presión sanguínea en la zona pélvica.
- Debido al volumen del estómago y a la cantidad extra de sangre, la circulación de la misma se hace más lenta de lo habitual ocasionando la retención de líquidos, lo que conlleva a la hinchazón en tobillos, pies o manos, varices, y asimismo se padece de calambres que en la mayoría de los casos se presentan por las noches lo que dificulta el normal descanso de la madre.
- Se evidencian las contracciones de braxton hicks, las mismas que son las encargadas de ayudar al feto a colocarse hacia abajo e ir encajando la cabeza.
- Se presente taquicardia leve, pues al desarrollo del embarazo hace que el corazón se vaya desplazando hacia arriba, dificultando la respiración al estar el diafragma presionada por el feto y el intestino, lo que conlleva a que la respiración

sea menos profunda y se tenga una sensación de ahogo (p. 25)

Así también, de acuerdo a lo indicado por los autores antes mencionados, la madre gestante además de todas las transformaciones físicas que experimenta, en la etapa final del embarazo sufre de cambios emocionales tales como: ansiedad, irritabilidad, angustia, falta de concentración o somnolencia, nerviosismo, entre otros, por ello lo recomendable restringir la actividad, descansar más o hasta dejar de trabajar (p.39)

En este sentido, conjugar el embarazo y la vida laboral no concilia. Siendo lo más recomendable es que la madre, en esos momentos se encuentra tranquila, cómoda y sobre todo reserve sus fuerzas para el momento del alumbramiento y los días posteriores (Estivill, Pin y Salvador, 2017, p. 22)

#### - Descanso Posnatal

De acuerdo a lo indicado por la Organización Mundial de la Salud que cita Langlois, (2015) da a conocer lo importante de un cuidado postnatal para reducir las muertes de la madre y el niño que en la mayoría de casos se da en el periodo postnatal, pues de acuerdo a un estudio realizado 800 mujeres muriendo debido a complicaciones durante el embarazo o en el parto; asimismo existen tres millones de recién nacidos que mueren cada año a nivel global. Dichos decesos en su mayoría ocurre en países de bajo y

mediano ingresos, por ello Langlois resalta la necesidad de que los gobiernos en países de desarrollo prioricen el acceso al cuidado postnatal.

Para Estivill, Pin y Salvador (2017) sostienen que durante el primer año de vida del niño la madre llega a perder 700 horas de sueño (p.132) ello debido a que el ciclo de sueño del niño desde que nace se va regulando, por ejemplo durante las primeras semanas, el niño despierta entre 3 o 4 horas, para el segundo mes se concentra más las horas de sueño por la noche, siendo a partir del cuarto al sexto mes que le niño duerme entre 11 a 12 horas aunque se despierta entre 4 a 6 veces para luego volver a dormir.(p.144)

– Descanso vacacional

De acuerdo a la Constitución Política del Perú y a los convenios internacionales ratificados por nuestro país, todos los trabajadores tienen derecho al descanso anual remunerado.

Toyama y Vinatea (2013) refieren que el descanso físico remunerado es un derecho de todo trabajador, cuya finalidad es el que el trabajador puede reponer su energía y dedicar tiempo para él y su familia, por ello se recomienda que dicho derecho se de manera ininterrumpida.

Asimismo, los referidos autores señalan que para gozar del descanso semanal, el trabajador deberá cumplir no solo con el año

de servicio sino que adicional a ello deberá cumplir con el récord de asistencia establecida conforme Ley.

Por otro lado, de acuerdo a ley cuando la trabajadora gestante lo solicite podrá gozar de este derecho a partir del día siguiente de vencido el descanso posnatal.

Finalmente, en setiembre de 2018 mediante Decreto Legislativo 1405 se estableció regulaciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado en favor a la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidentes grave

De acuerdo a la Ley 30012 los trabajadores solo pueden requerir licencias para el cuidado de sus familiares directos (padre, madre, hijos, cónyuge o conviviente) siempre que se encuentren atravesando una enfermedad en estado grave o terminal; sin embargo existe diversas situaciones en donde no se encuentren relacionadas a un estado grave de salud, no obstante a ello es necesaria la presencia de los padres, tales es el caso en el periodo de la lactancia materna exclusiva, en donde los primeros seis meses de vida del lactante el único alimento a recibir debe ser la leche materna, por lo que se recomienda la toma a demanda. Sin embargo, cuando la madre se reincorpora a su centro de trabajo, la

lactancia materna en su condición de exclusiva se ve afectada al tener que condicionarse al tiempo en donde no interfiera con las horas prestadas a la jornada de trabajo.

– Permiso por lactancia materna

En 1999 la Conferencia Internacional de la OIT revisó el convenio de protección de la maternidad que consolida el derecho a un permiso pagado por maternidad para todas las mujeres trabajadoras y el derecho a intervalos pagados para amamantar durante la jornada laboral.

Perú, en 1918 normó por primera vez el permiso para la lactancia materna, la cual establecía que en los centros de trabajo se deberán disponer de una sala acondicionada, en su propio local o en otro próximo, para recibir y atender, en las horas de trabajo, a los hijos de las obreras, durante el primer año de su edad, en donde las madres trabajadoras podrían dar de amamantar a sus hijos, de proporciones de tiempo que no exceder de una hora al día, fuera del tiempo necesario para trasladarse al local dedicado a este fin. El valor de este tiempo no podrá ser descontado del salario de la madre; sin embargo en 1995, este derecho fue derogado. Para luego, recuperarse de manera parcial pues concedía a la madre trabajadora, al término del periodo post natal, el derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que el hijo tenga como mínimo 06 meses de edad; siendo en el 2001 que se recupera

dicho derecho en su totalidad, pues el periodo de duración se da hasta que el niño cumpla su primer año de edad y se precisó los alcances del permiso por lactancia materna, el mismo que se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

En la actualidad, a partir del 2006, mediante Ley N° 28731 establece: “La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento; la madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente”

### **2.2.2 Lactancia Materna y su protección legal:**

De acuerdo a Casado (2017), siempre que sea posible se debe optar por la lactancia materna, pues da al niño todos los ingredientes que el necesita para su adecuado desarrollo físico y emocional; pues previene de enfermedades no solo durante el tiempo que el niño recibe la leche materna sino para el resto de su vida. (p. 38)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) coincide con otros estudios en donde establecen que la leche de la madre es el único alimento que nutre al niño o niña completamente durante los primeros 6 meses de vida y el único alimento que le da protección sostenida y completa durante los primeros 2 años, pues gracias a los nutrientes que contiene la leche: proteínas, azúcar, grasas, los anticuerpos maternos hacen que los bebés sean menos propensos a sufrir: otitis; trastornos del aparato respiratorio inferior, como neumonía y bronquitis; meningitis; diarrea; infecciones de las vías urinarias, una reducción del riesgo de infecciones gastrointestinales, estreñimiento, cólicos, desnutrición, enfermedades de la piel, como los granos y el salpullido o sarpullido, la diabetes juvenil también son menos propensos a padecer el síndrome de muerte súbita, entre otros.

En este sentido diversos organismos internacionales le reconocen una especial protección a la lactancia materna, tales como:

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU) reconoce la lactancia materna como un derecho humano de la madre y un derecho fundamental del niño recién nacidos pues garantiza a favor del niño garantiza su alimentación adecuada y brinda para ambos una protección al derecho a la salud.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF sostiene que la leche materna es el un método muy eficaz y económico para prevenir la desnutrición infantil, pues indica que el brindarle al niño una lactancia materna adecuada desde la primera hora de vida y hasta los 6 meses proporciona todos los nutrientes necesarios para los niños, lo que estimula

su sistema inmunológico y los protege de enfermedades mortales; por ello dentro de las acciones para prevenir la desnutrición infantil se encuentra el fomentar la lactancia temprana(en la primera hora), la lactancia exclusiva hasta los 6 meses de edad, así como una alimentación complementaria adecuada a partir de los 6 meses y continuación de la lactancia.

La Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud promueve la lactancia natural como la forma idónea de nutrición para garantizar la salud y la supervivencia del niño, pues al ser la leche materna inocua y contener anticuerpos ayuda a proteger de enfermedades frecuentes en la infancia, previene de enfermedades a lo largo de la vida y asimismo obtener mejores resultados en las pruebas de inteligencia.

La Declaración de Innocenti sobre la Protección, la Promoción y el Apoyo de la Lactancia Materna, exhorta a muchos países a permitir a todas las mujeres practicar la lactancia materna exclusiva, así como continuar con la lactancia y su alimentación complementaria, ello con la finalidad de lograr una óptima salud y nutrición materna e infantil.

El Código Internacional de comercialización de sucedáneos de la leche materna, protege la lactancia materna de prácticas comerciales con la finalidad de evitar el abuso de consumo de productos destinados a sustituir de manera parcial o total la leche materna a través de la publicidad dirigida al público en general, o entrega de regalos, incentivos para su consumo, muestras gratis a los trabajadores y profesionales de salud.

Nuestro ordenamiento jurídico establece diferentes bases legales relacionados a la protección de la lactancia materna, encontrándose entre ellas:

Las Políticas Nacionales, en cuanto a materia de inclusión, entre otros, se encuentran el desarrollar programas destinados a reducir la mortalidad infantil, prevenir las enfermedades crónicas y mejorar la nutrición de los menores de edad a través de la lactancia materna.

El Reglamento de Alimentación Infantil revisado y actualizado en el 2006 por el Ministerio de Salud, que en concordancia con la Estrategia Mundial para la Alimentación del Niño Pequeño y a las recomendaciones del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, tiene como objetivo el lograr una eficiente atención así como cuidado de la alimentación de los niños hasta los dos años de edad a través de los establecimientos de salud donde alojen a la madre en el momento del parto, garantizando el contacto piel a piel, dando apoyo necesario en la técnica de la lactancia, entre otros. Por ello desde el año 2000 la cuarta semana de agosto de cada año se ha declarado como “Semana de la Lactancia Materna”

Asimismo se ha emitido diferentes leyes tales como el permiso por lactancia materna, la implementación de lactarios y la prohibición del despido de la madre trabajadora durante el embarazo, nacimiento y en el periodo de lactancia.

Finalmente, pese a lo antes mencionado de acuerdo a la UNICEF, ningún país del mundo cumple al cien por ciento con las recomendaciones

relacionadas a la lactancia materna, precisando los principales problemas que ponen fin a la lactancia materna, se basa en la presión social, laboral y comercial, pues debido a que muchas mujeres tienen que volver al trabajo inmediatamente después del parto, y hacen frente a una serie de problemas tales como el cansancio falta de tiempo y la comercialización y la promoción agresiva por parte de los productores de fórmula que suelen obligarlas a dejar la lactancia materna e incluso durante el periodo en que esta debe ser de manera exclusiva. Por lo que indican que se necesita medidas legislativas, que permitan continuar con la lactancia sobre todo en el caso de las madres que trabajan.

#### **2.2.2.1 Composición de la lactancia materna y tipos de Lactancia**

Camejo (2017) sostiene que la leche materna es un tejido vivo, que contiene células provenientes de la sangre materna: linfocitos T y B, macrófagos, mastocitos y células epiteliales en concentración aproximada de 4.000 mm<sup>3</sup>. Siendo responsables de las respuestas inmunológicas y anti-infecciosas mediadas por células de la síntesis de lactoferrina, lisozin, complemento y prostaglandinas. Almacenan y liberan IgA e interferón. Las células no son destruidas en el tracto gastrointestinal del bebé y conservan toda su capacidad fagocítica. (CID). (p.5)

Casado (2017) precisa que la composición de la leche materna contiene todos los nutrientes en cantidades y calidades adecuadas que asegura un crecimiento óptimo del niño, por ello la composición de la

leche es diferente de acuerdo a cada época de vida del niño y a sus necesidades nutritivas. Por ello, el inicio de las fases de la leche materna, se dan entre los últimos meses de embarazo y los primeros días que siguen al parto, es por ello de la importancia en el cuidado de la madre.

Primera Fase: Calostro, en donde la leche es un líquido amarillento rico en proteína, vitamina liposolubles A, D, K, E y minerales, que secreta la glándula mamaria durante los últimos meses de embarazo y los cuatro días que siguen al parto. Esta primera leche actúa en el cuerpo del niño como un laxante suave y acondiciona su aparato digestivo para recibir la leche materna ya que favorece el desarrollo de las enzimas digestivas. Por otra parte, a través del calostro pasan al niño anticuerpos de la madre que lo protegen contra algunas enfermedades.

Segunda Fase: Leche de transición, la misma que se produce entre el quinto y décimo día después del parto, tiene un mayor contenido de grasa y vitamina que el calostro y, por tanto, suministra más calorías al recién nacido. (p. 37).

Tercera Fase: Leche madura, es secretada del décimo día en adelante; es la leche materna propiamente dicha, le aporta al niño todas las sustancias nutritivas y las calorías que este requiere para su normal desarrollo y crecimiento. Las proteínas de la leche materna son la lactoalbimina y la caseína, cuyo contenido en caseína es menor que el de la leche de la vaca. (Camejo, 2017, p.5).

De los tipos de lactancia se tiene: La lactancia materna (Exclusiva y mixta), y la lactancia artificial.

- Lactancia materna exclusiva

Lactancia Materna en forma exclusiva, es cuando el niño(a) no ha recibido ningún alimento sólido ni líquido (agua, té y otros), ni otro tipo de leche que no fuera la materna durante los primeros seis meses de vida. (Ministerio de Salud, 2012, p. 4)

Asimismo, se debe tener en cuenta que el amamantar a demanda beneficiará la producción de la leche a través de la succión del niño pues con ello estimula la acción de dos hormonas: la oxitocina, que origina la galactopoyesis, es decir, la secreción de la leche, y la prolactina, que contrae los músculos del pezón para facilitar su salida (Casado, 2017, p. 41)

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud OMS recomienda a todas las madres la lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses, con el fin de ofrecer a sus hijos un crecimiento, desarrollo y salud óptimos, por ello la alimentación exclusiva con leche materna de todos los niños durante los seis primeros meses de vida permitiría evitar alrededor de un millón y medio de muertes infantiles cada año y la salud y el desarrollo de otros varios millones mejoraría considerablemente.

Casado (2017) sostiene que durante los seis primeros meses de vida del lactante, el niño tiene una evolución trascendental de

manera rápida a comparación del resto de su vida, en cuanto a su crecimiento, aprendizaje y la actitud ante él y si alrededor.

Durante este semestre, el crecimiento de su cerebro es significativo, pues al sexto mes de vida que el peso de su cerebro llega a más de la mitad del adulto; su crecimiento corporal, en el primer trimestre logra un promedio de nueve centímetros de talla siendo en el cuarto y quinto meses de edad que duplican su peso de recién nacido. (p. 78)

Asimismo, respecto a su aprendizaje, en el segundo mes se inicia su lenguaje, pues genera ruidos vocales que se irán perfeccionando para luego balbucear, en un intento de imitar las palabras que escucha. En el quinto y sexto mes que tienen mayor noción de su alrededor se reconocen en el espejo identifica a su padres, por ello es una edad en el que se recomienda a los padres compartan más tiempo con su niño y así pueden disfrutar de los logros de su niño, donde la interacción se intensifica entre ambos. (83)

Por otro lado, se debe tener en cuenta de acuerdo a diversos estudios que el síndrome de muerte súbita del lactante afecta con más frecuencia a niños que tienen entre uno y cuarto mes, y en el 90 por ciento de los casos se dan en los niños de menores de seis meses, mientras los pequeños duermen” (Estivill, Pin y Salvador, 2017, p. 167)

- Lactancia materna mixta

De acuerdo a la UNICEF los niños no necesitan ningún otro líquido aparte de la leche materna, ni siquiera agua, durante los primeros seis meses, ya que la leche materna contiene toda el agua que necesita el niño.

Sin embargo, pese a que lo recomendable para el niño sea que durante su periodo de lactancia, sea amamantando de manera directa (madre – hijo), (Casado, 2017, p. 47). cuando la madre trabajadora se incorpora a su centro de labores, después de su licencia por maternidad, se imposibilita el poder amamantar a su niño con la frecuencia y de manera directa que lo hacía cuando estaba en casa; por ello, dichos momentos se sustituye la alimentación a través del biberón con leche materna procedente del banco de leche debiendo la madre optar por el sistema de extracción que le resulte más adecuada y menos doloroso, sea de manera manual, con sacaleches manuales o eléctricos, pero al ser insuficiente pues de acuerdo a lo indicado por Estivill, Pin y Salvador (2017) se debe tener en cuenta que la cantidad que se extraiga dependerá del tiempo desde la última toma, el estado emocional, la hora, entre otros (p.123) por lo tanto se complementa la alimentación con la lactancia artificial dándose de esta manera una lactancia mixta.

Asimismo es importante tomar en cuenta, conforme lo dispuesto por la UNICEF, que existen riesgos en la lactancia mixta en los

niños menores de seis meses de edad, pues se aumenta la posibilidad de que sufra diarrea y otras enfermedades infecciosas. Asimismo, la práctica de la alimentación mixta, conlleva a que el suministro de leche materna disminuya a medida que el niño succiona menos el pecho.

- Lactancia artificial

En cuanto a la lactancia artificial, tuvo sus comienzos tras la Segunda Guerra Mundial, siendo en Estado Unidos que comienza a abandonarse la lactancia materna, al ingresar al mercado la producción y elaboración de fórmulas infantiles; años después esta práctica se propagó por toda Europa, llegando a los países denominados “Tercer Mundo” cambiando de esta manera la alimentación inicial natural a la artificial de los lactantes, conllevando a darse una tendencia mayor al destete precoz.

En la actualidad, en los casos, en que por enfermedad de la madre o del niño no sea posible la lactancia materna, la lactancia artificial queda como la única opción respetando el apetito del niño, los horarios, el volumen y la duración de las tomas, pues se tiene que tomar en cuenta que el centro regulador del apetito, situado en el cerebro, madura, se perfecciona y ajusta el volumen alimenticio de acuerdo a las necesidades del niño y su desarrollo; sin embargo cuando se alimenta con lactancia artificial se les insiste hasta que no quede nada en el biberón, lo que no ocurre cuando los niños son alimentados con leche materna que toman a demanda o dejan de

tomar cuando esta saciados. Por ello que, cuando se alimenta con leche artificial los niños ganan mayor peso, lo que no significa necesariamente mejor salud, pues los que son alimentados con leche materna tienen menos riesgos de padecer obesidad, infartos de miocardio y arteriosclerosis o menos posibilidad de contraer enfermedades crónicas de tipo inmunitario como diabetes o colitis ulcerosa. (Casado, 2017, p. 48).

Asimismo se debe tener en cuenta, de acuerdo a lo indicado por la UNICEF, que la alimentación artificial no solo es cara y afecta a la economía familiar sino que además conlleva riesgos de enfermedades adicionales y la muerte, sobre todo cuando los niveles de las enfermedades infecciosas son altos y el acceso al agua potable es deficiente, pues asegurar que la fórmula se mezcle con agua limpia, que la dilución sea correcta, que se puedan adquirir cantidades suficientes de fórmula y que los utensilios para la alimentación, especialmente si se utilizan botellas, puedan limpiarse adecuadamente.

Ante ello, los expertos de la ONU han advertido que la falta de información sobre las características de la leche artificial es aprovechada por la industria para aumentar sus ventas, dando publicidad engañosa al indicar que los suplementos lácteos pueden brindar los mismos beneficios que la leche materna.

### **2.2.2.2 Periodo de lactancia materna**

En 1994 la Organización Mundial de la Salud emite la Resolución 47.5 en la cual determinó la duración óptima de la lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida, esto es cuando el niño no ha recibido ningún alimento sólido ni líquido (agua, té y otros), ni otro tipo de leche que no fuera la materna durante dicho periodo, con el fin de ofrecer a sus hijos un crecimiento, desarrollo y salud óptimos. Posteriormente, hasta los 2 años o más, los lactantes deben seguir con la lactancia materna, complementada con otros alimentos nutritivos

En este sentido tanto la OMS y la UNICEF recomiendan para que las madres puedan iniciar y mantener la lactancia materna exclusiva, debe tener en cuenta que su inicio se debe en la primera hora de vida, que el lactante solo reciba leche materna, sin introducción de otro tipo de alimento o bebida ni siquiera agua hasta los primeros seis meses de edad, y sobre todo que la lactancia se realice a demanda, es decir con la frecuencia que el niño lo demande; tomando en cuenta que en dicho periodo el niño logra un desarrollo, crecimiento y evolución del niño mayor al que lo harán el resto de su vida y no solo en cuenta a lo físico sino también a lo emocional

Sin embargo, las prácticas de lactancia materna a nivel mundial no cumplen con las recomendaciones de la OMS por varios motivos, entre ellos: políticas ineficientes para fomentar la lactancia materna, falta de preparación de profesionales de la salud para apoyar la

lactancia materna, comercialización intensiva de sustitutos de la leche materna y problemas económicos y sociales.

### **2.2.2.3 Derecho a la salud a través de la lactancia materna exclusiva en favor del niño lactante y la madre**

Nuestro ordenamiento jurídico constitucional establece que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa; en este sentido el niño tiene todo el derecho a ser alimentado por su madre por los beneficios de todos los nutrientes que contiene, pues conforme lo dispuesto en la Convención Americana de Derechos Humanos todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado; asimismo la madre tiene el derecho de amamantar a su niño y de esta manera proteger su salud.

En Salud fisiológica del niño y de la madre:

Casado (2017) sostiene que cuando el niño nace no tiene un sistema inmunológico maduro, por ello el lactante depende de su madre para combatir contra las infecciones, pues su sistema inmunitario no se encuentra aun desarrollado, por lo que cuando la madre le da de lactar a su niño le presta su sistema inmunológico; en este sentido, una adecuada y permanente lactancia materna de manera exclusiva

durante los seis primeros meses de vida, brinda una serie de beneficios en favor del lactante y de la madre.

Durante los primeros meses de vida existe un mayor riesgo que el niño padezca de enfermedades infecciosas y no infecciosas a diferencia de otras épocas de vida, pues aún su organismo no cuenta con la capacidad para poder combatir las; por ello a través de la leche materna se segrega anticuerpos y sustancias protectoras de las infecciones.

También indica que las infecciones respiratorias, se encuentran: la neumonía, bronquiolitis, catarros, entre otros, siendo en menor presencia en aquellos niños que reciben lactancia materna que en los que se alimentan con biberón. Además son menos frecuentes la otitis, la meningitis, la gastroenteritis (debido a la alimentación con fórmulas es la contaminación de botellas y tetillas, así como por mal almacenamiento), infecciones de orina y otras enfermedades no infecciosas, como la muerte súbita del lactante (principal causa de muerte durante el primer año de vida), la enterocolitis necrotizante (una enfermedad grave del intestino que con frecuencia necesita cirugía), la dermatitis del pañal y otras. Algunas enfermedades, como alergia y la intolerancia a la leche de vaca, sencillamente no existen en los niños alimentados con pecho. La lactancia materna salva de la muerte por infecciones, diarrea y malnutrición a millones de niños en los países en vías de desarrollo. (p. 38).

Estivill, Pin y Salvador (2017) manifiestan que el darle leche materna al niño “ayuda a prevenir diversas enfermedades tales como troenteritir, asma, dermatitis, infecciones respiratorias, otitis, obesidad, diabetes, leucemia, enterocolitis y síndrome de muerte súbita; protección contra la diarrea y la neumonía (primera causa de muerte entre los recién nacidos) y contra los problemas digestivos, que pueden incrementarse con la leche artificial; se asocia a la reducción del riesgo de que la madre padezca de diabetes, cáncer de mama y ovario (...)” (p. 114)

Asimismo, de acuerdo al manual elaborado por la UNICEF se indica que no existe ningún alimento más completo que la leche de la madre, la cual contiene los aminoácidos que necesita para un que un niño crezca protegido, inteligente, despierto y llena de vida, pues se debe tener en cuenta que favorece un adecuado y normal desarrollo del cerebro del niño, también tiene todo el líquido que el niño necesita para calmar la sed, aún en climas calientes pues durante lo primeros seis meses no se le debe dar aguas, té, o jugos pues aumenta el riesgo de diarreas y otras infecciones, por ello se resulta beneficioso para la digestión del niño

De otro lado, de acuerdo a lo referido por Casado (2017) la lactancia materna protege a la madre, tanto durante el tiempo que dura esta como después, pues en algunas enfermedades como la osteoporosis (perdida de calcio de los huesos y mayor riesgos de fracturas), el cáncer de ovario y el cáncer de mama son menos

frecuentes en las mujeres que han amamantado que en las que no lo hacen.

Asimismo las mujeres que dan pecho a su hijo pierden antes el peso ganado durante el embarazo y tienen menos anemia posparto; en cuanto a la lactancia, precisa que el estado fisiológico normal de la mujer embarazada es que sus pechos produzcan leche, por ello la importancia que el niño succión de manera permanente y a demanda con la finalidad de garantizar la producción de leche, caso contrario si se frene la secreción láctea, es modificar, alterar artificialmente con medicamento, la biología de la mujer (p. 40).

En este sentido, el mismo autor indica que cuando el niño no estimule o no succiona de manera adecuada el pecho o no vacíe por completo el pecho, producirá la aparición de muchos padecimientos que pueden ser muy dolorosas que incluso hace se altera este proceso natural al darse una interrupción brusca de la lactancia, afectando la producción de leche, tales como, grietas, obstrucciones, mastitis, entre otros (Casado, 2017, p. 53)

Estivill, Pin y Salvador (2017) indican que a través de la lactancia materna ayuda a las madres a recuperar con más rapidez el peso que tenían antes del embarazo; ayuda a reducir las molestias del puerperio. Además, señala que retrasa el retorno de las menstruaciones, disminuyendo el riesgo de padecer estrés posparto, aumenta sus niveles de oxitocina, hormona que provoca la retracción de útero materno, reduciendo también el sangrado posparto, disminuye el

riesgo de desarrollar diabetes de tipo 2, cáncer de mama y cáncer de ovarios y favorece el vínculo entre ellos.

Igualmente, señalan que la succión del bebe provoca que la hipófisis de la madre segregue oxitocina: dicha hormona estimula el útero y hace que se contraiga (para recuperar la normalidad), reduciendo así los loquios que son unas hemorragias, debido a la expulsión de la placenta en el momento del parto. (p. 115)

Asimismo indica que dar de lactar favorece a que la placenta salga con más facilidad y rápidamente, la hemorragia sea menor y por ello disminuye el riesgo de anemia, la matriz recupera rápidamente su tamaño normal, la madre tendrá pechos menos congestionados cuando baje la leche, la madre no tendrá fiebre con la bajada de la leche. Asimismo, las mujeres que amamantan a sus hijos tienen menos riesgo de cáncer en el seno o en los ovarios, y durante los primeros 6 meses después del parto, las madres tienen menos riesgo de otro embarazo si no les ha vuelto la regla y si el niño no recibe con frecuencia otra cosa que la leche de la madre durante el día y la noche.

En la salud psicológica y emocional del niño lactante y la madre:

De las bondades de la lactancia no solo está la de favorecer la salud física del niño y la madre sino también la salud emocional pues hace crecer el amor entre la madre y el hijo. El contacto piel con piel, la compañía, la voz, el olor le brinda a ambos tranquilidad, seguridad, pues dar de mamar es mucho más que dar alimento: es dar amor,

seguridad, placer y compañía, así también tiene acción protectora contra el desapego de la madre, el rechazo, la negligencia en el cuidado del bebe y los malos tratos, siendo uno de los primeros métodos para prevenir la violencia familiar a futuro. Por lo tanto resulta transcendental que durante el primer semestre, la necesidad afectiva del niño, sean atendidas, pues es en dicho periodo que el afecto y las caricias que se les dé, son imprescindible para su felicidad inmediata y futura, por ello darle nuestro afecto generara confianza en él y en los que lo rodean. En efecto, el aumentar el vínculo afectivo es el remedio preventivo contra cualquier enfermedad y alteración del comportamiento futuro del niño. (Casado, 2017, p. 84)

Asimismo, Estivill, Pin y Salvador (2017), sostienen que los vínculos entre la madre y su niño se generan y refuerzan a través del contacto, los abrazo, mirarlo a los ojos y hablarle; por ello se recomienda pegarlo al pecho, así sentirá los latidos del corazón de la madre y ella del niño. (p. 204).

De otro lado, Casado (2017) sostiene que la leche de madres siempre será la suficiente y la más adecuada para alimentar a su niño, pues estará acorde a las necesidades del niño de acuerdo a su desarrollo, es por ello de la importancia de lactancia a demanda. No obstante, la producción de la leche no será siempre la misma pues existe factores, tales como como el estrés, ansiedad o desconfianza, ante lo cual lo recomendable es que durante el tiempo que la madre

este dando de lactar a su niño se encuentre lo más tranquila y relajada posible. (p. 55)

En cuanto al destete, se debe tomar en cuenta que ocasiona una alteración en el estado de ánimo de la madre, pues pueden experimentar melancolía, tristeza e incluso hasta sentido de culpa (Estivill, Pin y Salvador, 2017, p.122)

Por lo tanto, se debe tener en cuenta que la lactancia materna, exige tiempo, predisposición, paciencia y dedicación exclusiva de la madre, durante el día y noche, no existe persona que la pueda relevar; por ello, resulta agotador, por ello muchos estudios recomiendan que el ambiente en donde la madre alimenta a su niño debe ser en el mismo lugar y en un entorno relajado, sin ningún tipo de presiones. (Estivill, Pin y Salvador, 2017, p. 118).

#### **2.2.2.4 Derecho a la alimentación adecuada**

Durán y Sánchez (2012) sostiene que, a partir de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1948, el derecho a alimentación se reconoció formalmente como un derecho humano, de acuerdo a lo establecido en el artículo 25 el cual promulgó que “Todo persona tiene el derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure para sí mismo y su familia, salud y bienestar, pero especialmente la alimentación...” Igualmente declara que “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales...” y en 1966 se incluyó dicho

derecho en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el mismo que elaboró definiciones más complejas y realizó la diferenciación entre derecho a una alimentación adecuada y el derecho a estar protegido contra el hambre. Del primero, se requiere que los alimentos deben estar disponibles en cantidad y calidad suficientes para satisfacer las necesidades alimentarias de las personas, sin sustancias nocivas y aceptables para una cultura determinada; y en cuanto al segundo se refiere a que mediante dicho derecho, los Estados tienen la obligación de asegurar una ingesta mínima diaria de nutrientes que permita la supervivencia de la persona, encontrándose intrínsecamente vinculado al derecho a la vida (p. 26).

En este sentido, Restrepo y Molina (2017) señalan que el derecho a la alimentación se ejerce cuando todo hombre, mujer o niño, ya sea solo o en común con otros, tiene acceso físico y económico, en todo momento, a una alimentación adecuada o a medios para obtenerla, ello con la finalidad de evitar enfermedades graves que incluso conlleven a la muerte. Por lo que a través de dicho derecho mejora la calidad de vida y garantiza el desarrollo físico e intelectual de los niños así como el nivel de vida de los adultos. (p.43)

Durán y Sánchez (2012) precisaron que para 1999 mediante la observación general 12 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reguló de forma más detallada el derecho a la alimentación, determinando su contenido al precisar que dicho

derecho comprende “La disponibilidad de alimentos en cantidad y calidad suficientes para satisfacer las necesidades alimentarias de los individuos, sin sustancias nocivas, y aceptables para una cultura determinada; y la accesibilidad de esos alimentos en formas que sean sostenibles y que no dificulten el goce de otros derechos humanos” (p. 24).

Asimismo, el referido Comité en su observación general, precisa que el término necesidades alimentarias se deberá entender al régimen de alimentación aquel que aporte una combinación de productos nutritivos en favor del desarrollo, mantenimiento, crecimiento físico y mental del ser humano, los cuales deben ser suficientes para satisfacer las necesidad fisiológicas en todas las etapas del ciclo vital, y según el sexo y ocupación. Por lo tanto, se recomienda que los Estados deben adoptar medidas para mantener, adaptar o fortalecer la diversidad del régimen y las pautas de alimentación y consumo adecuadas, incluida la lactancia materna, al tiempo que se garantiza que los cambios en la disponibilidad y acceso a los alimentos mínimos no afectan negativamente a la composición y la ingesta de alimentos. (Ítem 09)

Finalmente, indica que la accesibilidad de derecho a la alimentación implica, entre otros, que la alimentación adecuada debe ser accesible para todos los individuos, tales como los lactantes y los niños pequeños, las personas de edad, los discapacitados físicos, los

moribundos y las personas con problemas médicos persistentes (ítem 13).

Asimismo De Schutter (nd) desarrolla los elementos clave del derecho a la alimentación, encontrándose:

- Disponibilidad, se da en dos enfoques, primero que se trata que a través de fuentes naturales, se encuentren disponibles los alimentos, sea para su producción o que se permita obtenerlos y segundo que la disponibilidad de alimentos se da en la venta en mercados
- Accesibilidad, debe garantizar el acceso económico y físico de los alimentos. Económico se trata de toda persona debe ser capaz de procurarse alimento adecuado, sin que esto implique comprometer otra necesidad básica. Físico, implica que todos los alimentos deben ser accesibles a todos, especialmente a los más vulnerables, los niños, enfermos o discapacitados o ancianos, para los cuales resulta difícil el poder conseguir alimento.
- Adecuación, cuando se trata de una alimentación adecuada se refiere a aquella que debe satisfacer las necesidades de alimentación de cada persona tomando en cuenta su edad, su condición de vida, su salud, entre otros (p.03)

Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - conocido como "Protocolo de San Salvador", establece que toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada

que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual.

Del mismo modo, la Convención de los Derechos del Niño, establece la obligación de los Estados parte de tomar medidas a fin de combatir la reducción de la mortalidad infantil, la malnutrición y asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los menores, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños; sobre todo, las ventajas de la lactancia materna.

Asimismo el Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría, sostiene que una adecuada promoción y protección de la lactancia materna es el método de alimentación infantil más adecuada, ello debido a sus ventajas nutricionales, emocionales e inmunológicas que la misma le brinda al lactante.

Por su parte, las Naciones Unidas y el Grupo Asesor en Proteínas, para ayudar a la OMS a ofrecer consejo técnico a UNICEF y FAO en sus programas de ayuda nutricional y asesoría sobre la seguridad y la adecuación del consumo humano de nuevos alimentos proteicos, advierte la preocupación por el problema de la malnutrición infantil derivada del abandono de la lactancia materna, precisando que al ser el único alimento adecuado durante los primeros meses de vida del lactante; por lo tanto invita a la industria a cambiar sus prácticas de publicidad de productos para la alimentación infantil, pues una

alimentación con fórmula u otros alimentos puede causar lesiones al lactante.

Asimismo, los Relatores especiales de las Naciones Unidas sobre el derecho a la alimentación, el derecho a la salud, el Grupo de Trabajo sobre la Discriminación contra la Mujer y el Comité de los Derechos del Niño, hacen un llamado a las naciones a fin de proteger a los niños y a sus madres a través de las prácticas óptimas de alimentación, mediante la lactancia materna, la misma que a lo largo de nuestra existencia ha permitido que la especie humana sobreviva, pues al contener las cantidades necesarios de vitaminas, proteínas y grasas protegerán al niño cuando sean mayores de padecer enfermedades de corazón, de circulación y azúcares para que tenga energía y un desarrollo sano del cerebro.

Dentro de nuestra normatividad, no existe un reconocimiento expreso del derecho a una alimentación adecuada, sin embargo, ello no quiere decir que de manera indirecto no se encuentre normado, pues debido a su naturaleza (derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación) se encuentra inmerso en el derecho a la vida y a la salud. En este sentido se ha promulgado la Ley General de Salud, la misma que regula el derecho a una alimentación sana y suficiente que cubra sus necesidades biológicas, brindado una especial atención a través de programas de nutrición y asistencia alimentaria a favor, entre otros, del niño, a la madre gestante y

lactante. Asimismo el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° 01470-2016-PHC/TC, considera que el derecho a la alimentación se encuentra relacionada directamente con la situación de necesidades humanas sea en base a la pobreza o a la vulnerabilidad. En cuanto a esta última, el tribunal establece que un individuo en situación de vulnerabilidad se da cuando se encuentra en una relación de desventaja material y existencial respecto a los demás, por lo que a través del Estado se debe proveer o hacer accesible los medios suficientes y adecuados que le permita satisfacer sus requerimientos alimenticios, que le impida satisfacerlo por sí mismo.

Por lo cual, dicho colegiado realiza una delimitación al contenido constitucional protegido del derecho a la alimentación: a) La alimentación de subsistencia, la cual implica no solo la disposición de alimentos que contengan un número de calorías y nutrientes, sino que además sean accesibles a quienes los necesitan, b) creación de políticas orientadas a aseguren el acceso permanente a medios de alimentación suficientes que permitan al individuo llevar una vida saludable, c) la satisfacción de fines individuales en materia alimentaria, se base en realizar acciones por parte del Estado orientadas a satisfacer alimentarias de determinados individuos o grupos de individuos.

En este caso, tomando en cuenta que los recién nacidos nacen con un sistema inmunitario aún inmaduro, de acuerdo a diversos

estudios, es recomendable alimentarlos con leche materna de manera exclusiva durante los primeros seis meses de vida, pues su organismo no se encuentra preparado para recibir ningún otro alimento e incluso líquido, por ello para evitar enfermedades e infecciones, necesitan de una alimentación adecuada rica en energía y nutrientes, la cual se logra con la lactancia materna de manera exclusiva; pues de lo contrario, las dietas pobres en esos elementos causan muertes prematuras, discapacidades permanentes y mayor susceptibilidad a enfermedades mortales. Por ello, se recomienda la lactancia a demanda, ello con la finalidad de mantener las frecuencias de la tomas, pues cuantas más veces la madre le brinda el pecho y cuando mejor se vacía este a través de la succión habrá más producción de leche (Casado, 2017, p. 41).

Sin embargo, de acuerdo a la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2018, la desnutrición infantil en nuestro país, es una de las variables más sensibles de las condiciones de vida, pues antes de los seis meses de vida del lactante, se da el inicio temprano de la alimentación complementaria, alterando el balance entre ingesta de alimento y requerimiento de nutrientes acorde a su condición, elevándose los riesgos de enfermedad así como con el grado de desnutrición infantil.

### **2.2.2.5 Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal**

La incorporación en el ámbito laboral de la mujer se dio por primera vez durante la I Guerra Mundial, mientras los hombres iban a batalla, las mujeres ocuparon los puestos de trabajo de todos los sectores, culminada la guerra las mujeres volvieron a sus hogares. Sin embargo en 1945, después de la II Guerra Mundial cuando los hombres regresaron del frente las mujeres estaban en el mercado laboral pero a diferencia de la primera, esta vez las mujeres se mantuvieron en sus puesto de trabajo, además de continuar con su rol de madre, esposa y ama de casa.

Acosta y Campos (2014) señalan que desde la incorporación de las mujeres al mercado laboral no altero el desempeño tradicional que las mujeres realizaban en el ámbito doméstico, desempeñando dos tareas de manera simultánea: la tradicional, la dedicación doméstica y de cuidado, y la laboral remunerada, realizando de esta manera la denominan doble jornada o doble presencia (p. 03).

Sin embargo, de acuerdo a Debeljuh (2012) manifiesta que teóricamente es fácil armonizar el ámbito laboral y familiar; no obstante, en la práctica, a la hora de conciliarlos se presentan conflictos y dilemas, pues se debe tener presente que la necesidades económicas así como la competencia dentro del mercado laboral y la desocupación hace que se dificulte el poder alcanzar un equilibrio. Por ello cuando se logra conseguir un empleo estable para poder

mantenerlo muchas veces se da a costas de dedicarle menos tiempo a su familia. (Referido por Caccia).

García (2013) señala que de las dificultades más frecuentemente para conciliar el trabajo y la familia, se encuentran: la escasez de tiempo para cuidar y educar a los hijos, la escasez de tiempo para atender las personas mayores y dependientes a cargo; la escasez de tiempo para atender las tareas del hogar; el aumento del estrés como consecuencia de la dificultad para atender a estas expectativas; el incremento de tensión y conflictos familiares como consecuencia del estrés acumulado; y, también, el aumento de enfermedades físicas y psíquicas derivadas de estas situaciones de dificultad y estrés. (p.02)

Por lo que dichas dificultades se acentúan más durante el periodo de lactancia materna en mujeres que trabajan, pues tal como lo sostiene el Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría, la duración de la lactancia materna en este grupo de mujeres se relaciona con tres factores principales: El tiempo de duración de la jornada laboral, la fatiga y facilidades para la extracción y conservación de la leche

En cuanto al tiempo de duración de la jornada laboral, se relaciona con el número de horas en donde la madre debe separarse de su niño, esto significa que cuanto son más largas son las jornadas laborales, dificulta de manera importante, la permanencia y la condición de exclusiva de la lactancia materna durante los seis primeros meses de

vida del lactante, pues cuando mayor sea el tiempo de separación más complicado será mantenerla.

Respecto a la fatiga, es un estado de cansancio y desgaste que no solo afecta la salud física sino también la salud emocional de la madre pues durante los primeros meses el descanso nocturno es interrumpido por intervalos de tiempo para atender y alimentar a su niño, por lo que aunado a los problemas de sueño, la falta de tiempo, tipo de jornada y el turno de trabajo contribuyen a acrecentar el estado de agotamiento de la madre e incide en la producción de la leche materna e incluso en muchos casos conlleva a la depresión posparto, por ello dicho estado perjudica no solo en el cuidado del niño sino incluso en el rendimiento laboral.

Finalmente, en relación a las facilidades para que la madre pueda extraerse y conservar su leche, se debe tener en cuenta - además del primer factor – que los centros de trabajos dispongan de ambientes adecuados y debidamente implementados para que la leche extraída no se pierda y/o se contamine. Nuestro país, cuenta con la Ley N° 29896 que establece la implementación de lactarios en las instituciones públicas y privados, siempre y cuando laboren 20 o más mujeres en edad fértil, cuando sean menos el número de trabajadoras dejan a discrecionalidad del empleador.

En este contexto, en donde la presencia de la mujer en el mercado laboral se deja de lado el antiguo modelo de reparto de funciones en donde el hombre era el único proveedor mientras que la mujer se

quedaba como cuidadora del hogar, surgiendo el derecho a la conciliación laboral y familiar que permite armonizar que dichos ámbitos pues permitirá a los trabajadores, en su gran mayoría mujeres, hacerse cargo de responsabilidades familiares sin que ello comprometa el acceso y mantenimiento de sus empleos.

En la Comunidad Europea, en 1974 surge el término de conciliación a través del Plan de Acción Social de la Comunidad Europea, aplicado como instrumento para lucha en favor de la igualdad entre el hombre y la mujer. En la actualidad la conciliación de la vida familiar, laboral y personal se orienta a una nueva organización social y económica donde las mujeres y hombres pueden compatibilizar las diferentes facetas de la vida en donde se armonicen el progreso profesional el atender las responsabilidades familiares y el disfrute del tiempo en base a sus necesidades; en este sentido se requiere una serie de cambios: 1.- El desarrollo de recursos y estructuras sociales, 2.- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo, 3.- Establecimiento de medidas que posibiliten a los trabajadores desarrollarse en las diferentes facetas de su vida, y 4.- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y trabajo. (Ministerio de la Igualdad, 2010, p. 4)

Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo – OIT tomando en cuenta la situación de desventaja de las mujeres trabajadoras que siguen dedicando más horas al trabajo no

remunerado (su familia) lo que les impide en muchos casos el pleno ejercicio del derecho al empleo y/o a su vida personal o profesional, al ser sujetas a discriminación y les obstaculizan el acceso y permanencia en el mercado laboral, propone la aplicación de medidas tales como: la posibilidad de que el trabajador pueda decidir cuándo hará uso de sus vacaciones, se la reducción de jornadas de trabajo, precisando que no necesariamente una jornada prolongada aumenta la productividad de la empresa además que el trabajador a varias horas de trabajo, comienza a fatigarse y distraerse, o también que el trabajador pueda prever su horario de trabajo con la finalidad de que el trabajador se organice y de esta manera cumplir con sus desempeño laboral y familiar, o finalmente que la empresa establezca horarios flexibles.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), López y Acereda, sostienen que el problema para conciliar las diversas facetas del individuo, aparece principalmente como una dificultad de tiempo, de estrés y de percibida o real incompatibilidad entre las exigencias del trabajo profesional y las necesidades de la realidad familia. (Referido por García 2013, p 1)

Nuestro país, ha suscrito diversos convenios relacionados a la igualdad entre hombre y mujer, tal es el caso del Convenio 156 de la OIT el cual versa sobre la igualdad de oportunidades para los trabajadores con responsabilidad familiar; asimismo pese a no contar con una norma de carácter vinculante en nuestro ordenamiento

jurídico que reconozca el derecho a la conciliación de manera expresa, si se puede garantizar dicho derecho a través de la protección de los derechos fundamentales conexos. En este sentido, el Ministerio de Trabajo ha emitido la guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, la cual define a la *conciliación como aquella medida que sirve para eliminar la tensión entre el trabajo y la vida familiar y personal a través de la disponibilidad de tiempo de los trabajadores para poder cubrir aquellas responsabilidades concernientes al ámbito laboral, familiar y/o personal*. Asimismo hace mención de los factores asociados a las tensiones entre los diferentes ambientes de desarrollo de la madre trabajadora se encuentran el hecho que se atribuya la exclusiva atención de las responsabilidades de la familia y del hogar, por lo que hoy en día la figura es que se realice una redistribución equitativa de las responsabilidades familiares y domesticas; sin embargo, existe situaciones especiales en donde no cabría la posibilidad de que otra persona pueda suplir a la madre tales como el embarazo o el periodo de lactancia materna. Ante ello conforme lo dispuesto por el Tribunal Constitucional Peruano, en su sentencia recaída en el expediente N° 01272-2017-PA/TC, se debe tener en cuenta la naturaleza biológica de las mujeres en su aspecto reproductivo hace que se dificulte su acceso y permanencia en los distintos ámbitos de su vida tanto en educación, profesional y de trabajo remunerado (Fundamento 11); por ello de las acciones que debe orientar el Estado debe de ir de la mano

con el reconocimiento de algunos derechos diferenciados a favor de la madre trabajadora (Fundamento 18), a efectos evitar conflictos entre responsabilidades propias de la naturaleza biológica y las profesionales. (Fundamento 22).

Por lo tanto se debe incluir la adopción de medidas que permitan a la madre trabajadora conciliar su trabajo durante el periodo de lactancia sobre todo cuando esta se debe brindar de materna exclusiva, pues es en dicho periodo en que el niño se encuentra más vulnerable por lo tanto se podría prevenir enfermedades derivadas de la tensión entre la vida familiar, laboral y personal; ante lo cual el empleador se beneficiaría impulsen la productividad a través de la mejora del desempeño laboral, así como la disminución del ausentismo, entre otros.

En este contexto, de las practicas más utilizadas por las mujeres que deben priorización su rol madre, esposa y ama de casa sobre el laboral, tiene básicamente tiene las siguientes opciones: Abandonar su trabajo cuando no hay suficiente protección de la maternidad en un sentido amplio o cuando no existe flexibilidad laboral durante los primeros meses de vida del niño; priorizar su actividad laboral dejando de lado su vida familiar y para la presente investigación suspender la lactancia materna exclusiva o cuando le sea posible opten por la reducción de jornada, sin embargo, pese a que dicha decisión le otorgue más tiempo, este se ve contrarrestado con la disminución de sueldo y sus beneficios pues le resulta más costoso salir a trabajar que

cuidar a sus hijos y de su hogar y en el futuro conlleva a un perjuicio en lo referente a las posibilidades de promoción laboral y de jubilación. (López y Acereda, 2007, p. 10).

Por lo tanto, tomando en cuenta lo indicado por Peñacoba, las personas que mejor aprovechan su tiempo resultan más provechosas para su entorno laboral, pues de acuerdo a las condiciones temporales de la actividad laboral generan importantes efectos psicosociales, que repercuten en la salud y calidad de vida del trabajador. En este sentido, el tipo, horario y turno de trabajo hacen que en algunos casos surjan alteraciones psíquicas como el estrés, agotamiento, bajo rendimiento, malestar general, entre otros; es por ello que en el caso de las madres trabajadoras le es más difícil conciliar ambas labores (referido por Bellón, 2011, p. 25).

Finalmente, se debe indicar que de acuerdo a lo indicado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en cuanto a la protección a la familia, establece que los Estados Partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges, de tal manera que la situaciones como la maternidad, la lactancia y el cuidado de los hijos no afecten a la madre trabajadora. Por ello, tomando la importancia la lactancia materna durante los seis primeros meses de vida del lactante en mérito a los beneficios que le brinda a la madre y al lactante, una medida a incorporar sería la reducción de

la jornada sin que ello implique la reducción de su remuneración durante el periodo ante indicado.

## **2.3 MARCO LEGAL**

En la presente investigación se ha procedido a analizar la normatividad vigente nacional e internacional dados por organismos internacionales, así como el análisis de las legislaciones de los países limítrofes con Perú, en relación a la jornada de trabajo y el tratamiento que se le da a la madre trabajadora durante el periodo de lactancia, entre la normatividad estudiada se encuentran:

### **2.3.1 Norma Nacional**

- La Constitución Política del Perú de 1993 establece en su artículo 7 que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa; asimismo en su artículo 23 de manera expresa señala que el trabajo en sus modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre que trabaja; asimismo en su artículo 25 señala: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. (...)”
- Código de los Niños y Adolescentes aprobado mediante la Ley N° 27337, establece en su artículo 2, entre otros, que es responsabilidad del Estado

promover el establecimiento de condiciones adecuadas para la atención de la madre durante las etapas del embarazo, el parto y la fase postnatal, así como el otorgar atención especializada a la adolescente madre, promover la lactancia materna y el establecimiento de centros de cuidado diurno.

- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM prevé las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, estableciéndose en los incisos 6.2 y 6.4 del numeral 6) del artículo 2, en materia de inclusión, que es política nacional de obligatorio cumplimiento, entre otros, desarrollar programas destinados a reducir la mortalidad infantil, prevenir las enfermedades crónicas y mejorar la nutrición de los menores de edad, así como garantizar el respeto de los derechos de grupos vulnerables, erradicando toda forma de discriminación.
- Decreto Supremo N° 001-2016.MIMPE. Establece la exigencia de implementar de lactarios en donde labores 20 o más mujeres en edad fértil, es decir entre 15 a 49 años de edad.
- Ley N° 29896 – ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 28731 que amplía la duración del permiso por lactancia materna, La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga

un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día.

- Ley N° 26842 – Ley General de Salud, en su artículo 10 establece que toda persona tiene derecho a recibir una alimentación sana y suficiente para cubrir sus necesidades biológicas
- Reglamento de Alimentación Infantil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2006-SA, tiene como objetivo lograr una eficiente atención y cuidado de la alimentación de las niñas y niños hasta los veinticuatro (24) meses de edad, mediante acciones de promoción, protección y apoyo de la lactancia materna y orientación de prácticas adecuadas de alimentación complementaria;
- Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR determina en su artículo 3: “La reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador que se refiere el segundo párrafo del artículo 1 de la Ley, no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo aprobado mediante Decreto Supremo 007-2002-TR, establece en su artículo 1: “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o

decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias (...)"

### **2.3.2 Norma Internacional**

- Convenio 1 De la Organización Internacional Del Trabajo: C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (Industria), 1919 (núm. 1) Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921) en su artículo 2, establece “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones (...).”
- Convenio 30 De la Organización Internacional Del Trabajo C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas (Entrada en vigor: 29 agosto 1933) a manera de recomendación del Convenio Nº 30, establece en su artículo 3: “Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día (...).”

- Convenio 183 de la Organización Internacional Del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad 2000 ratificado mediante Decreto Supremo N° 012-2016-RE establece en su artículo 10: “1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. 2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia”. Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 25. Cuidado y asistencia especiales durante la maternidad y la infancia.
- Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 25278, es el instrumento internacional de mayor relevancia en materia de infancia y adolescencia, constituyéndose en el referente para la construcción de políticas públicas nacionales en esta temática. Por lo que establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la referida Convención y garanticen en la máxima medida posible la supervivencia y el desarrollo del niño.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432, establece el compromiso de los Estados Partes para adoptar medidas de protección contra la discriminación hacia las mujeres que trabajan, a través de servicios de apoyo que permitan combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y servicios gratuitos que promuevan la nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia
- Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna el mismo que busca proteger a todas las madres y a sus bebés de las prácticas inapropiadas de comercialización.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) reconoce a la jornada máxima de trabajo como derecho humano en el artículo 24, estableciendo: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” y *Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 25*. Cuidados y asistencia especiales durante la maternidad y la infancia.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 7. Protección, cuidado y ayuda especiales para los niños y las mujeres en estado de gravidez o en época de lactancia.
- Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales – DESC (1966) establece en su artículo 7: “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de

condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas y pagadas, así como la remuneración de los días festivos”; Artículo 10, inc. 2. Especial protección a las madres por un tiempo razonable antes y después del parto, debiéndoseles conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

- Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – DESC (1988) establece en su artículo 7 literal g que los estados garanticen de manera particular, la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

### **2.3.3 Jornada laboral y Derecho a la lactancia materna exclusiva en Europa y en Latinoamérica**

#### **2.3.3.1 En Europa**

De acuerdo al último informe elaborado por la Organización Internacional de los Trabajadores OIT, algunos países de Europa, el tiempo que se otorga como permiso de maternidad está por encima al periodo establecido para la lactancia materna exclusiva, 06 meses, tal es el caso de Suecia, en donde el permiso de maternidad es el más amplio, otorga a la madre trabajadora 480 días (16 meses), luego le sigue Bulgaria con 410 días (13.5 meses), Dinamarca 365 días (12 meses);

asimismo , también existen países que el tiempo de descanso por maternidad es por debajo de los 6 meses tal es el caso de Italia, con 154 días (4.2 meses), Francia, España, cuentan con 112 días (4 meses).

Sin embargo, de acuerdo a lo indicado por la UNICEF, sostienen que a medida que los países se van industrializando, las mujeres se van incorporando al mercado de trabajo. Además, las familias son cada vez más pequeñas y no hay una red de apoyo a la mujer y a la familia. Algunas familias deciden no amamantar a sus niños; de la misma manera la OMS señala que entre los factores que inciden se encuentran las dificultades para acceder a los centros de salud, la marginación social, la obesidad de las madres, las políticas laborales y la publicidad agresiva de los sustitutos de la leche materna.

En el caso particular de España, de acuerdo a lo normado en el Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 34.1 La duración de la jornada de trabajo máxima es 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Artículo 48: Suspensión con reserva de puesto de trabajo, establece:  
48.4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. Asimismo se indica que la suspensión del contrato de

trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a en tiempo completo o parcial, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

#### Artículo 37: Descanso, semanal fiestas y permiso

37.4. Ante los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de supuestos múltiples.

Asimismo, establece que quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Finalmente mediante la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 19 de julio de 2018 (Asunto CLH) al reconocer el “derecho de los padres al disfrute acumulado del permiso por lactancia mientras las madres están disfrutando la suspensión de sus contratos por maternidad”.

### 2.3.3.2 En Latinoamérica

México, de acuerdo a la a su Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

Artículo 123. A.I “Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: La duración de la jornada máxima será de 8 horas”.

Artículo 123. A.V “Las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de un descanso de doce semanas divididas en la etapa pre y pos natal. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”

Asimismo la Ley Federal del Trabajo de México, establece:

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 170.II: Las madres gozaran de descanso de 12 semanas divididas antes y después del parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

En la actualidad, mayo 2019, la Comisión para la Igualdad de Género, aprobó por unanimidad el dictamen que modifica la fracción II del artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de ampliar las semanas por licencia de maternidad.

Artículo 170.IV: El periodo de lactancia hasta será hasta los seis meses de vida del lactante, la madre tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para dar de lactar a su niño, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa designado sala de lactancia, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo. La sala de lactancia será un área privada, higiénica y accesible para que las mujeres amamanten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante el horario de trabajo.

En el 2019 se aprobó el manual de percepciones de los servidores públicos del instituto nacional de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales para el ejercicio fiscal, establece:

Artículo 25.- Posterior a la licencia de maternidad, las madres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de lactancia por un periodo de seis meses, para lo cual podrán elegir entre las siguientes opciones: Disfrutar de dos reposos extraordinarios por día de cuarenta y cinco minutos cada uno, o de un descanso extraordinario por día de noventa minutos durante la jornada laboral; o Iniciar o retirarse de la jornada noventa minutos después

Perú, de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política del Perú la jornada máxima es de ocho (8) horas al día o es cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Asimismo, mediante Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso Ley No 30367 modifica el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en cuanto precisa que la trabajadora gestante gozara de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, tiempo que podrá ser diferido de manera parcial o total o acumulado

Con Ley No 28731 se amplía la duración del permiso por lactancia materna, señalando que la madre trabajadora al término del periodo postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso para lactancia hasta los doce meses de edad de su niño, dicho permiso se podrá fraccionar en dos tiempo dentro de la jornada laboral. Asimismo se indica que el empleador y la trabajadora podrán convenir el horario en el que se ejercerá dicho derecho, dentro de su jornada laboral.

Ecuador, de acuerdo al Código de trabajo:

Artículo 47: La jornada máxima es cuarenta (40) horas semanales, fraccionada en ocho (8) horas al día. Asimismo, determina que previo acuerdo entre el empleador y trabajador, por un periodo no mayor a seis meses renovables por única vez, la jornada laboral podrá ser disminuida hasta un límite no menor a (treinta) 30 horas semanales.

Artículo 152: Otorga a la trabajadora un descanso por maternidad con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo; habiéndose incorporado en el referido artículo que concluida la licencia, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin

remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce (12) meses de vida del niño. Asimismo, con la finalidad de que sea sostenible la lactancia materna, las madres trabajadoras, tendrá una jornada especial de seis (06) horas durante los (doce) 12 meses posteriores al parto.

De conformidad a la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales: Artículo 4, sustituye el tercer inciso del artículo 155 del Código del Trabajo, estableciendo una jornada especial a favor de la madre trabajadora de seis (06) horas durante los (doce) 12 meses posteriores al parto, con la finalidad de hacer sostenible la lactancia materna.

Bolivia, de conformidad a lo dispuesto en la Ley General de Trabajo: Artículo 46, la jornada efectiva de trabajo no excederá de ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) por semana, en el caso de la jornada de mujeres no excederá de cuarenta (40) horas semanales diurnas.

Mediante Decreto Ley 13214, artículo 31 modifica lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley General de Trabajo, ampliando el descanso por maternidad de 60 días a 90 días (dividido en dos partes iguales entre el pre y posnatal) tiempo que equivale de 03 meses; y en cuanto a la lactancia, establece que las empresas instituciones públicas y privadas deben adecuar ambientes en los lugares de trabajo y de estudio, para que las madres con niños lactantes menores de seis (06)

meses puedan amamantar en condiciones óptimas. Posterior a ello las madres contarán con descansos pequeños al día no inferiores en total a una hora, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo.

Chile, el Código de Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 22: La duración de la jornada de trabajo máximo, no excede de cuarenta y cinco (45) horas semanales;

En setiembre de 2019, Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de Chile presento el proyecto de ley que busca rebajar la jornada máxima laboral de 45 a 40 horas semanales.

Artículo 195: Las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 18 semanas, de los cuales 06 podrá gozarlas antes del parto y 12 después de él.

Asimismo, mediante Ley No 20545 modifica el artículo 195 incorpora la posibilidad de que las madres pueden contar con 24 semanas de descanso completo o si lo desea 12 semanas de descanso completo y a continuación 18 semanas de media jornada.

Artículo 206: “Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora, o en

una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado”

Asimismo cuando las empresas se encuentren obligadas a tener salas donde las madres puedan dar de lactar, el período de tiempo se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En Venezuela, de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo los trabajadores y las trabajadoras, Título III establece que la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana.

Título IV, establece que la madre en estado de gravidez gozará de un descanso de 26 semanas, 06 de ellas antes del parto.

Asimismo en el mencionado título modifica el término guardería por el centro de educación inicial y se incorpora la obligación de que tengan salas de lactancia.

Artículo 343, precisa que aquellas empresas en donde se tenga más de 20 trabajadores deberá mantener un centro de educación que cuente con una sala de lactancia.

Artículo 345 “Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.”

### **III. MÉTODO**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

La presente investigación seleccionada es de Tipo básico debido a que el interés del estudio, en primer término, es brindar información respecto a la posibilidad de brindar un adecuado derecho a la lactancia de manera exclusiva en razón de las mejoras en la jornada laboral.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

La población incluyó 1249 sujetos, en donde fueron considerados docentes, personal administrativo y estudiantes que hayan sido madres de familia de la Universidad María Auxiliadora.

##### **3.2.2 Muestra**

Fueron consideradas 31 madres trabajadoras en la muestra de estudio, que durante los años 2014 y 2018 tuvieron hijos y se encontraban laborando en instituciones formales. Dicha muestra se ha obtenido por medio del muestreo no probabilístico.

### 3.3 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Medición
REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL	Tipo de Jornada	- Típica - Atípica - Parcial	Ítem (1,2)
	Horario	- Fijo - Rotativo	Ítem 5,6,7  3,4
	Turno	- Mañana - Tarde - Noche	
	Normatividad	- Nacional - Internacional	
ADECUADO DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA	Derecho a la salud	- Fisiológica- Emocional	8, 9, 24, 25
	Derecho a la alimentación	- Frecuencia - Periodo	12, 13, 15, 16, 18
	Conciliación del trabajo la vida familiar y personal	- Tiempo para el cuidado del niño -Permiso por lactancia	10, 11, 14, 17, 19, 20, 21, 22, 23
	Normatividad	Internacional Nacional	

### 3.4 Instrumentos

Las herramientas diseñadas a partir de la identificación de indicadores se aplicarán directamente a la muestra, además en algunos aspectos será registraré información documental para su análisis correspondiente. En este sentido, se aplicará los principales instrumentos, que son las siguientes:

- Ficha de registro
- Cuestionarios

### **3.5 Procedimiento**

Los datos en el presente estudio serán obtenidos por medio de la técnica de encuesta y el registro de información documental. Por tanto, como primer paso se identificaron a los individuos idóneos en representación así como la normatividad correspondiente al estudio a realizar. Asimismo se aprobará un cronograma estableciendo tiempos específicos para la recolección de información. Finalmente, la información obtenida a partir de los instrumentos recolectados será organizada, empleando para tal fin una base o matriz de datos.

### **3.6 Análisis de datos**

Los datos recolectados en los instrumentos, serán organizados en una matriz por medio del programa informático Excel con la finalidad de llevar a cabo la depuración de los mismos. Posteriormente serán trasladados al Programa estadístico informático SPSS versión 21, con el propósito de ejecutar el análisis inferencial por medio del establecimiento de frecuencias.

Para aplicar la estadística en la solución de problemas como sería el presente caso, en donde existen diferencias entre los elementos o sujetos que se va a estudiar o investigar, se incluye conceptos pre-citados como población, muestra, variable.

## IV RESULTADOS

### 4.1 ANALISIS DEL RESULTADO DEL DERECHO COMPARADO

De los diversos sistemas jurídicos vigentes internacionales, se ha procedido a analizar las distintas normas relacionadas a la jornada laboral y a la protección del derecho a la lactancia materna exclusiva, encontrándose algunas diferencias y semejanzas con nuestro ordenamiento jurídico, conforme se indica:

En el caso de España, el tiempo de duración de la jornada de trabajo máxima (40 horas semanales) es menor a la establecida en nuestra legislación (48 horas semanales).

Asimismo, en cuanto al descanso por maternidad, España, le concede a la trabajadora 16 semanas (04 meses) de manera ininterrumpidas, tiempo mayor al establecido en Perú 98 días (14 semanas, promedio de 3 meses). Además en la legislación española se da la opción a la madre que transcurrido las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, las semanas restante, la madre tendrá el derecho a disfrutarlo a tiempo parcial, incorporándose al trabajo durante las horas que el trabajador decida, hasta que el niño cumpla 12 meses. Se permite también acumular el mes de vacaciones a la baja por maternidad, incluso aunque éstas correspondan al año natural anterior.

En cuanto al permiso por lactancia, ambas legislaciones son similares, pues establecen una hora de ausencia durante la jornada, la cual podrá dividirse en dos tiempos, sin embargo, dicho derecho en España se le

concede a la madre o al padre y en cuanto a la duración es hasta que el niño cumpla 9 meses, mientras que nuestra legislación solo es otorgado a la madre y su duración es hasta que el niño cumpla 12 meses de vida.

Adicional a ello, España, establece la posibilidad de reducir la jornada laboral en media hora sea a la entrada o salida de la jornada o el poder acumular las horas de lactancia en jornadas completas después de la baja maternal, mediante negociación colectiva o por acuerdo con el empleador.

En México, el tiempo de duración depende del turno a ser ejecutado, pues establece ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, mientras que en nuestra legislación señala como único tiempo máximo las 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Asimismo, le otorga a la madre trabajadora 12 semanas (84 días, casi 3 meses), tiempo menor al concedido en la legislación nacional (98 días), ambas legislaciones establecen que el descanso prenatal pueden ser transferido una vez concluido el descanso posnatal, sin embargo en México hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

En cuanto al periodo de permiso por lactancia, es hasta los 06 meses de vida del niño, menor al concedido en la legislación peruana (hasta los 12 meses del niño). Sin embargo, en cuanto al tiempo del permiso es mayor al otorgado en Perú (1 hora) y le dan más opciones para gozar de dicho derecho, pues la legislación mexicana, establece que la madre de manera diaria tendrá de dos reposos en el día de 45 minutos cada uno, o de un

descanso extraordinario de 90 minutos durante la jornada laboral; o iniciar o retirarse de la jornada 90 minutos.

En Ecuador, su jornada laboral es menor a la nuestra pues su jornada laboral máxima, es cuarenta (40) horas semanales de lunes a viernes, pues los días sábados y domingos son de descanso forzoso para todos los trabajadores. Las madres trabajadoras, tendrá una jornada especial de seis (06) horas durante los (doce) 12 meses posteriores, ello para garantizar la sostenibilidad de la lactancia.

En cuanto al descanso por maternidad, el tiempo concedido es menor al otorgado por la legislación nacional, en Ecuador, las madres gozan de una licencia con remuneración de doce (12) semanas (84 días, 3 meses) por el nacimiento de su hijo; además, concluida la licencia, las madres tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce (12) meses de vida del niño.

Bolivia, la jornada efectiva de trabajo es similar a la peruana, pues ambos establecen que la duración de la jornada no excederá de ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) por semana; sin embargo, se establece una jornada de mujeres la cual no excederá de cuarenta (40) horas semanales diurnas.

Asimismo la trabajadora goza de un descanso por maternidad, en Perú la licencia es de 98 días, mientras que en Bolivia es de 90 días (03 meses) y en cuanto a la lactancia las instituciones públicas y privadas deben adecuar ambientes en los lugares de trabajo y de estudio, para que las

madres con niños lactantes menores de seis (06) meses puedan amamantar en condiciones óptimas, disposición que no cuenta en nuestra normatividad.

Culminado el descanso posnatal, las madres contarán con descansos pequeños al día no inferiores en total a una hora, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo, caso similar al peruano, el cual se goza desde la reincorporación de la madre a su centro de labores hasta que el niño cumpla un año de nacido.

Chile, la duración de la jornada de trabajo máximo, es menor a la nuestra, pues establece que la misma no podrá exceder de cuarenta y cinco (45) horas semanales.

De otro lado, a diferencia del caso Peruano, sobre la protección a la maternidad se ha incorporado el permiso postnatal parental, por ello las madres pueden contar con 24 semanas de descanso completo o si lo desea 12 semanas (3 meses) de descanso completo y a continuación 18 semanas (4.5 meses) de media jornada.

Asimismo, del permiso para la lactancia en Chile puede dar dentro de la jornada, a las madres podrá gozar de dicha licencia cualquier momento de la jornada o dividirlo en dos tiempos o en caso contrario postergar o adelantar el ingreso o salida. En cuanto al tiempo de duración se le otorga por lo menos una (1) hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos (2) años; sobre este punto, el tiempo resulta coincidente; sin embargo, respecto a la duración es mayor el que confiere Chile, pues en el caso peruano el permiso para la lactancia es hasta que el niño cumpla

doce (12) meses. Además cuando se traten de empresas que estén obligadas a tener salas cunas (empresas que ocupan 20 o más trabajadoras) el período de tiempo se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre, sobre este último aspecto, Chile es el único país de Latinoamérica que le da la facilidad de transporte a la madre.

En Venezuela, la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales, tiempo menor a nuestro en cuanto a las horas semanales (48 horas)

En cuanto al permiso por maternidad se le concede a la madre 26 semanas (182 día, 06 meses) tiempo superior al que concede la legislación peruana (98 días)

Del permiso por lactancia la madre trabajadora a diferencia de nuestra legislación, la madre tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva, en caso la empresa o institución no contara con dicho centro o sala de lactancia, los descansos se incrementaran a de una hora y media (1,5) cada tiempo superior al que se concede en Perú.

## 4.2 ANALISIS DEL RESULTADO - ENCUESTA

De la aplicación de instrumento empleado, denominado “Jornada laboral y lactancia materna” se ha obtenido los siguientes resultados:

**Tabla 1.**

*Jornada laboral de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida*

		Frecuencia	Porcentaje
Situación	Desfavorable	<b>21</b>	<b>67,7</b>
para la	Favorable	<b>10</b>	<b>32,3</b>
madre	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (67,7%) la jornada laboral resulta desfavorable para las madres, el segundo lugar corresponde a las circunstancias (32,3%) favorables; tomando en cuenta que ello incluye el tipo de jornada, el horario de permanencia (incluida la hora de refrigerio) y el turno de trabajo; es decir dichos aspectos modificarían el proceso de lactancia brindado por las madres.

**Tabla 2.**

*Tipo de jornada de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida*

		Frecuencia	Porcentaje
Situación	Desfavorable	<b>28</b>	<b>90,3</b>
para la	Favorable	<b>3</b>	<b>9,7</b>
madre	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (90,3%) el tipo de jornada resulta desfavorable y el segundo lugar corresponde a los casos favorables (9,7%), tomando en cuenta que se incluye los días laborados en la semana, además de las horas diarias de permanencia (incluida la hora de refrigerio) en el centro de trabajo.

**Tabla 3.**

*Días laborados en la semana de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida*

		Frecuencia	Porcentaje
Días	Uno a tres	<b>6</b>	<b>19,4</b>
en la	Cuatro a más	<b>25</b>	<b>80,6</b>
semana	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (80,6%) la frecuencia de labores en la semana corresponde a cuatro o más días y en menor frecuencia (19,4%) uno a tres días.

**Tabla 4.**

*Horas diarias en el centro de trabajo (Más hora de refrigerio) de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida*

		Frecuencia	Porcentaje
Horas	Menos de nueve horas	<b>16</b>	<b>51,6</b>
en el	De nueve a once horas	<b>7</b>	<b>22,6</b>
Centro	Más de once horas	<b>8</b>	<b>25,8</b>
de	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>
Trabajo			

En la mayoría de casos (51,6%) la frecuencia de labor diaria corresponde a menos de nueve horas, en segundo lugar (25,8%) más de once horas y el menor porcentaje (22,6%) corresponde a la frecuencia diaria de nueve a once horas.

**Tabla 5.*****Horario de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Situación	Desfavorable	<b>20</b>	<b>64,5</b>
para la	Favorable	<b>11</b>	<b>35,5</b>
madre	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (64,5%) el horario resulta desfavorable y el segundo lugar corresponde a los casos favorables (35,5%), tomando en cuenta que se incluye las horas de labor efectiva por día, además del horario específico y el tiempo de recorrido del centro de trabajo hacia el hogar.

**Tabla 6.*****Horas de labor efectiva en el día de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Horas	Seis a ocho	<b>18</b>	<b>58,1</b>
	Más de ocho	<b>13</b>	<b>41,9</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (58,1%) la frecuencia de horas de labor efectiva al día corresponde a un rango de seis a ocho horas, en segundo lugar (41,9%) más de ocho horas.

**Tabla 7.*****Horario específico de labores por día de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

	Frecuencia	Porcentaje
Rango De ocho de la mañana a cinco de la tarde	<b>14</b>	<b>45,2</b>
horas De nueve de la mañana a seis de la tarde	<b>2</b>	<b>6,5</b>
Tiempo variable	<b>15</b>	<b>48,4</b>
Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (48,4%) el horario específico es variable, en segundo lugar (45,2%) el horario es de ocho de la mañana a cinco de la tarde y el menor porcentaje (6,5%) es de nueve de la mañana a seis de la tarde.

**Tabla 8.*****Tiempo de recorrido del centro de labores al hogar de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

	Frecuencia	Porcentaje
Trayecto Menos de dos horas	<b>20</b>	<b>64,5</b>
Dos a más horas	<b>11</b>	<b>35,5</b>
Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (64,5%) el tiempo de recorrido desde el centro de labores al hogar es de menos de dos horas y en segundo lugar (35,5%) el tiempo de recorrido es de dos a más horas.

**Tabla 9.*****Turno laboral de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
para la madre	Situación Desfavorable	<b>17</b>	<b>54,8</b>
	Favorable	<b>14</b>	<b>45,2</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (54,8%) el turno resulta desfavorable y el segundo lugar corresponde a los casos favorables (45,2%), tomando en cuenta que se incluye el tipo de turno además del carácter diurno, vespertino, nocturno y mixto.

**Tabla 10.*****Tipo de turno laboral de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Turno	Fijo	<b>20</b>	<b>64,5</b>
	Rotativo	<b>9</b>	<b>29,0</b>
	Mixto	<b>2</b>	<b>6,5</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (64,5%) el turno de labores es fijo, en segundo lugar (29,0%) el turno es rotativo y el menor porcentaje (6,5%) corresponde al turno mixto.

**Tabla 11.*****Periodo en el día laboral de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Periodo	Día	<b>19</b>	<b>61,3</b>
	Tarde	<b>2</b>	<b>6,5</b>
	Noche	<b>2</b>	<b>6,5</b>
	Mixto	<b>8</b>	<b>25,8</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (61,3%) las labores son desarrolladas en el día, en segundo lugar (25,8%) el periodo es mixto, el tercer y cuarto lugar (6,5%) corresponde a los turnos tarde y noche en la misma proporción.

**Tabla 12.*****Derecho a la lactancia materna exclusiva del niño menor de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Situación	Desfavorable	<b>28</b>	<b>90,3</b>
para el	Favorable	<b>3</b>	<b>9,7</b>
lactante	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (90,3%) el derecho a la lactancia materna exclusiva resulta desfavorable para el lactante, el segundo lugar corresponde a las circunstancias (9,7%) favorables; tomando en cuenta que ello incluye el derecho a la salud, el derecho a la alimentación adecuada y la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal; es decir dichos aspectos modificarían la situación para el lactante.

**Tabla 13.*****Derecho a la salud de la madre y del niño lactante menor de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Situación para el hijo	Desfavorable	<b>26</b>	<b>83,9</b>
	Favorable	<b>5</b>	<b>16,1</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (83,9%) el derecho a la salud no se considera favorable para el lactante, el segundo lugar corresponde a las circunstancias (16,1%) favorables, considerando que ello incluye postergación del descanso prenatal, postergación de vacaciones, molestias por supresión de lactancia y enfermedades en el niño.

**Tabla 14.*****Postergación del descanso prenatal de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida.***

		Frecuencia	Porcentaje
Postergación	Si	<b>23</b>	<b>74,2</b>
	No	<b>8</b>	<b>25,8</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (74,2%) se postergó el descanso prenatal con la finalidad de pasar más tiempo con el niño y el segundo lugar (25,8%) corresponde a los casos en donde no se postergó dicho descanso.

**Tabla 15.*****Postergación de vacaciones de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Postergación	Si	<b>22</b>	<b>71,0</b>
	No	<b>9</b>	<b>29,0</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (71,0%) se postergó el periodo de vacaciones con la finalidad de pasar más tiempo con el niño y el segundo lugar (29,0%) corresponde a los casos en donde no se postergó dicho periodo.

**Tabla 16.*****Molestias por postergación de lactancia de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Endurecimiento de mamas	<b>9</b>	<b>29,0</b>
	Dolor e incomodidad en mamas	<b>19</b>	<b>61,3</b>
	Otros	<b>3</b>	<b>9,7</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (61,3%) las molestias corresponden al dolor e incomodidad en mamas, en segundo lugar (29,0%) las molestias corresponden a endurecimiento de mamas y el menor porcentaje (9,7%) corresponde a otras molestias.

**Tabla 17.*****Enfermedades del niño lactante menor de seis meses de edad***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Enfermedad digestiva	<b>10</b>	<b>32,3</b>
	Enfermedad respiratoria	<b>13</b>	<b>41,9</b>
	Ninguna	<b>8</b>	<b>25,8</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (41,9%) se refiere padecimiento de enfermedades respiratorias en los niños, en segundo lugar (32,3%) se señala enfermedad digestiva y el menor porcentaje (25,8%) no presentó enfermedad.

**Tabla 18.*****Derecho a la alimentación adecuada del niño lactante menor de seis meses de edad***

		Frecuencia	Porcentaje
Situación para el hijo	Desfavorable	<b>25</b>	<b>80,6</b>
	Favorable	<b>6</b>	<b>19,4</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (80,6%) la frecuencia de lactancia no es favorable para el lactante, el segundo lugar corresponde a las circunstancias (19,4%) favorables, considerando que ello incluye Frecuencia de suministro de leche materna extraída y almacenada, Abastecimiento con leche materna extraída y almacenada, Tipo de lactancia hasta el cumplimiento de seis meses del niño, Manifestación de hambre del niño y el Intervalo de tiempo en el cual el niño manifiesta hambre.

**Tabla 19.*****Frecuencia de suministro de leche materna extraída y almacenada para el niño lactante menor de seis meses de edad***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cada vez que pida	<b>13</b>	<b>41,9</b>
	De una a dos horas	<b>8</b>	<b>25,8</b>
	Más de dos horas	<b>10</b>	<b>32,3</b>
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (41,9%) el suministro es a demanda del niño, en segundo lugar (32,3%) la frecuencia de suministro es de más de dos horas y el menor porcentaje (25,8%) corresponde a la frecuencia de suministro de una a dos horas.

**Tabla 20.*****Abastecimiento con leche materna extraída y almacenada para el niño lactante menor de seis meses de edad***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	<b>6</b>	<b>19,4</b>
	No	<b>25</b>	<b>80,6</b>
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (80,6%) el abastecimiento con leche extraída no es suficiente para el lactante y el menor porcentaje (19,4%) corresponde a los casos en que el abastecimiento si es suficiente.

**Tabla 21.*****Tipo de lactancia hasta el cumplimiento de seis meses del niño***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Exclusiva	<b>11</b>	<b>35,5</b>
	Mixta	<b>19</b>	<b>61,3</b>
	Artificial	<b>1</b>	<b>3,2</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (61,3%) la lactancia fue mixta, en segundo lugar (35,5%) la lactancia fue exclusiva y el menor porcentaje (3,2%) corresponde a lactancia artificial.

**Tabla 22.*****Manifestación de hambre del niño lactante menor de seis meses de edad***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de tres veces	<b>9</b>	<b>29,0</b>
	De tres a cinco veces	<b>17</b>	<b>54,8</b>
	Más de cinco veces	<b>5</b>	<b>16,1</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (54,8%) el niño manifiesta hambre de tres a cinco veces al día, en segundo lugar (29,0%) el niño manifiesta hambre menos de tres veces y el menor porcentaje (16,1%) corresponde a quienes manifiestan hambre más de cinco veces.

**Tabla 23.*****Tiempo o intervalo para lactancia del niño menor de seis meses de edad***

		Frecuencia	Porcentaje
Intervalo	Tres veces	<b>8</b>	<b>25,8</b>
	Hasta cinco veces	<b>18</b>	<b>58,1</b>
	Más de cinco veces	<b>5</b>	<b>16,1</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (58,1%) la lactancia se brinda hasta cinco veces al día, en segundo lugar (25,8%) la lactancia se brinda tres veces y el menor porcentaje (16,1%) corresponde a la lactancia brindada más de cinco veces.

**Tabla 24.*****Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Situación	Desfavorable	<b>26</b>	<b>83,9</b>
para el hijo	Favorable	<b>5</b>	<b>16,1</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Se evidencia que en la mayoría de casos (83,9%) la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal no es favorable para el lactante, el segundo lugar corresponde a las circunstancias (16,1%) favorables, considerando que ello incluye meses del niño durante la reincorporación al centro de labores, Tiempo de dedicación al niño tras el retorno del centro de labores, Tiempo de lactancia materna exclusiva, Posibilidad de lactancia cuando el niño manifiesta hambre, la idoneidad del permiso para lactancia y el motivo de incorporación de leche artificial.

**Tabla 25.*****Meses del niño durante reincorporación para laborar de las madres***

		Frecuencia	Porcentaje
Meses	Menos de dos meses	<b>9</b>	<b>29,0</b>
	De dos a cuatro meses	<b>16</b>	<b>51,6</b>
	Más de cuatro meses	<b>6</b>	<b>19,4</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (51,6%) los niños tenían de dos a cuatro meses cuando sus madres se reincorporaron al centro de labores, en segundo lugar (29,0%) los niños tenían menos de dos meses y el menor porcentaje (19,4%) corresponde a los niños con más de cuatro meses.

**Tabla 26.*****Tiempo de dedicación al niño menor de seis meses de edad, tras retorno de la madre a su centro de laboral***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de dos horas	<b>10</b>	<b>32,3</b>
	De dos a cuatro horas	<b>9</b>	<b>29,0</b>
	Más de cuatro horas	<b>12</b>	<b>38,7</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (38,7%) el tiempo de dedicación al niño tras retornar del centro de labores fue de más de cuatro horas, en segundo lugar (32,3%) el tiempo de dedicación fue de menos de dos horas y el menor porcentaje (29,0%) corresponde al tiempo de dedicación de dos a cuatro horas.

**Tabla 27.*****Tiempo de lactancia materna exclusiva del niño menor de seis meses de edad***

		Frecuencia	Porcentaje
Tiempo en meses	Menos de dos meses	<b>11</b>	<b>35,5</b>
	De dos a cuatro meses	<b>12</b>	<b>38,7</b>
	Más de cuatro meses	<b>8</b>	<b>25,8</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (38,7%) el tiempo de lactancia materna exclusiva fue de dos a cuatro meses, en segundo lugar (35,5%) el tiempo fue menor a dos meses y el menor porcentaje (25,8%) corresponde a al tiempo de lactancia de más de cuatro meses.

**Tabla 28.*****Posibilidad de lactancia cuando el niño menor de seis meses de edad, manifiesta hambre***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	<b>10</b>	<b>32,3</b>
	No	<b>21</b>	<b>67,7</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (67,7%) existe dificultad para dar de lactar cuando el niño manifiesta hambre y en segundo lugar (32,3%) si es posible la lactancia cuando el niño manifiesta hambre.

**Tabla 29.*****Idoneidad del permiso para lactancia de las madres trabajadoras con hijos menores a seis meses de vida***

		Frecuencia	Porcentaje
Permiso	Si	<b>9</b>	<b>29,0</b>
idóneo	No	22	<b>71,0</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (71,0%) se considera no idóneo el tiempo de permiso para lactancia y en segundo lugar (29,0%) dicho permiso se considera idóneo.

**Tabla 30.*****Motivo de incorporación de leche artificial por parte de las madres trabajadoras con hijos menores de seis meses de edad***

		Frecuencia	Porcentaje
Motivo	Incorporación al trabajo	<b>21</b>	<b>67,7</b>
	Hipogalactia	<b>7</b>	<b>22,6</b>
	Enfermedad de la madre	<b>3</b>	<b>9,7</b>
	Total	<b>31</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de casos (67,7%) el motivo de incorporación de leche artificial fue el retorno al centro de labores, en segundo lugar (22,6%) el motivo fue hipogalactia o disminución del volumen de leche y el menor porcentaje (9,7%) corresponde a enfermedad en la madre.

### 4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### JORNADA LABORAL Y LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA

**Tabla 31.**

*Tabla de contingencia respecto a la situación de la jornada laboral y el derecho a la lactancia materna exclusiva*

		Situación según el derecho a la lactancia materna exclusiva			
			Desfavorable	Favorable	Total
Situación de jornada laboral	Desfavorable	Recuento	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>28</b>
		% dentro de Derecho LME	<b>89,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>90,3%</b>
	Favorable	Recuento	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
		% dentro de Derecho LME	<b>10,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>9,7%</b>
Total		Recuento	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>31</b>
		% dentro de Derecho LME	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

LME: Lactancia materna exclusiva

Puede evidenciarse que la situación de la jornada laboral se presenta desfavorable para las madres, al igual que la situación según el derecho a la lactancia materna exclusiva.

Tabla 32.

**Prueba Chi cuadrado de asociación**

	Valor	grados de libertad	p-valor
Chi-cuadrado de Pearson	<b>0,356</b>	<b>1</b>	<b>0,031</b>
N de casos válidos	<b>31</b>		

Margen de error 5% (0,05)

De acuerdo al valor de la significancia (p-valor 0,031) inferior al margen de error de 0,05, se acepta la hipótesis del investigador que sostiene que la reducción de la jornada laboral se asocia a una situación favorable respecto a un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 5.1 Reducción de la jornada laboral y un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva

El objetivo general trazado en la presente tesis consiste “Determinar cómo la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante los años 2014 - 2018.” según los resultados se obtuvo:

De acuerdo al análisis de variables en el presente estudio, la jornada laboral, según manifiesto de las madres entrevistadas, se presenta como desfavorable pues de una y otra forma se presentan vinculados a la posibilidad tiempo de brindar lactancia materna exclusiva, se identifica la jornada laboral, la cual según sus características respecto a tipo, horario y turno se presenta como limitante en la continuidad del proceso de lactancia, por cuanto tomamos en cuenta los días laborados en la semana, así como las horas de permanencia en el centro de labores en turno diurno, dificultan la permanencia en el hogar y por ende el tiempo necesario para brindar lactancia materna; además, otros aspectos como el recorrido del centro de labores al hogar y la modalidad de turno fijo, a pesar de no evidenciarse como desfavorables, no resultan adecuados para posibilitar lactancia óptima.

Al respecto, Falcón (2015) señala que al considerar la importancia del amamantamiento, valorando además el rol de las madres en el desarrollo del hijo y la familia deberá mejorarse la jornada, ya que en sus resultados con base en entrevistas a madres en Potosí, señala que el tiempo de licencia para lactancia no es suficiente; de la misma forma Pérez (2013) destaca las complicaciones para

amamantar a los hijos como consecuencia de la jornada laboral en Granada, principalmente en la empresa privada según lo señalado por el autor. Quienes sugieren también atención hacia las madres para posibilitar el periodo de lactancia favorable, son Tizón (2015) y Oliver (2012), ambos estudios desarrollados en España, tras identificar los periodos críticos que llevan al abandono de la misma, entre estos el periodo correspondiente a la jornada en el centro de labores. Al destacar las horas de labores como factor causal importante del abandono temprano de lactancia, Callata (2017), en el contexto peruano, ha señalado que labores en donde el horario supere las ocho horas de jornada diaria, limita el adecuado periodo de lactancia con las complicaciones que ello conlleva para la madre y el hijo.

Puede entonces señalarse que, en diversos contextos la jornada laboral es percibida como desfavorable cuando compromete, en este caso, la adecuada lactancia ya que se carece del tiempo suficiente para suministrarla y toda sugerencia se enfoca en la adecuación o modificación horaria que favorezca o posibilite la disponibilidad de la madre para completar el tiempo necesario o al menos idóneo de alimentación al lactante siendo a pesar de esto, imposible el cumplimiento del requerimiento exclusivo y a demanda del menor como lo señalan las entidades de salud para los seis primeros meses de vida.

## **5.2 Reducción de la jornada laboral y un adecuado derecho a la salud del niño lactante y la madre.**

Como primer objetivo específico en la presente tesis consiste “Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la

salud del niño lactante y la madre durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.” según los resultados se obtuvo:

El estado de salud que por derecho debe ser contemplado en el ámbito laboral, merece especial atención al involucrar el nexo entre madre y neonato; es decir, el vínculo creado por el proceso de lactancia cuyos beneficios son señalados a nivel universal y que implica no solo el aspecto fisiológico sino también el componente psicológico y emocional, por tanto, el derecho de lactancia materna exclusiva debe considerar todo aspecto favorable para ser desarrollado de manera óptima. Se entiende que todo aquello que no posibilite el acceso al derecho a la salud, afectará a quienes se hallan involucrados, siendo conocidos los trastornos derivados de la detención precoz de lactancia, según manifiesto de las madres entrevistadas, para el niño el padecimiento de diversas enfermedades gastrointestinales y respiratoria e incluso el síndrome de la muerte súbita; y para la madre un mecanismo preventivo de enfermedades y de molestias en las glándulas mamarias, llegando incluso a cuadros infecciosos, y en el aspecto emocional el contacto piel con piel (madre y niño), la compañía, la voz, el olor le brinda a ambos tranquilidad, seguridad, pues dar de mamar es mucho más que dar alimento, por ello un adecuado proceso de lactancia conlleva en el niño un remedio preventivo contra cualquier enfermedad así como alguna alteración del desarrollo conductual y vínculo futuro; en el caso de la madre el detener el proceso de lactancia produce preocupación, melancolía, tristeza e incluso hasta sentido de culpa por la falta de tiempo para continuar con la lactancia, sobre todo cuando se encuentra en inicio de su formación y la presencia de la madre es más demandante para el niño. En

consecuencia la irregularidad en el periodo de lactancia dificulta el adecuado desempeño diario de la madre debido a los aspectos laborales.

Respecto a investigaciones que toman en cuenta el componente de salud, Maravi y Moromisato (2013) enfatizan que la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida es fundamental para la prevención de la instalación de los hábitos nocivos de succión; Pérez (2013) destaca el componente cognitivo en los niños, señalando que en aquellos que recibieron lactancia materna exclusiva hasta los seis meses, se evidenció resultados favorables en test de interferencia. El estado nutricional ha sido vinculado también al proceso de lactancia materna exclusiva y esto ha sido enfatizado por Morales (2016) quien en su estudio de revisión sistemática, señala que diversos autores consideran el peso adecuado en la adolescencia como resultado de una adecuada lactancia, evitando así casos de morbilidad y mortalidad en menores de edad.

### **5.3 Reducción de la jornada laboral y un adecuado derecho de la alimentación**

Como segundo objetivo específico en la presente tesis consiste “Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho de la alimentación del niño lactante durante el periodo de la lactancia materna exclusiva” según los resultados se obtuvo:

Tomando en cuenta que el derecho a la alimentación adecuada consiste en la disponibilidad de alimentos en cantidad y calidad suficientes y accesibles para satisfacer las necesidades alimentarias que implica tener un régimen de alimentación que aporte una combinación de productos nutritivos en favor del

desarrollo, mantenimiento, crecimiento físico y mental del ser humano en todas las etapas del ciclo vital; en este sentido, de acuerdo a lo establecido por entidades internacionales, se debe optar por la lactancia materna de manera exclusiva durante el primer semestre de vida del niño lactante, ello debido a que su organismo aún no se encuentra preparado para recibir ningún otro alimento e incluso líquido por lo que la leche materna único alimento que cubre todas sus necesidades de alimentación al contar con los nutrientes y los anticuerpos adecuados a su condición, pues es distinta a la de un niño que a partir de los seis meses de vida en adelante, su alimentación se complementa con otros elementos; por tanto, no podrían considerarse las mismas condiciones por igual para los casos señalados. Por lo que, se debe cuidar la frecuencia de las tomas que benefician la producción de la leche y que esta pueda ser accesible para el lactante durante el tiempo recomendable.

Sin embargo, de los resultados se advierte que el tiempo de lactancia materna de manera exclusiva no se cumple, pues es de dos a cuatro meses, introduciendo de manera prematura sucedáneos de la leche materna, convirtiéndola de exclusiva en mixta o incluso en artificial, debido a que en muchos casos la falta de tiempo cuando la madre se reincorpora a su centro de labores, se imposibilita el poder amamantar a su niño a demanda con la frecuencia y durante el periodo adecuado que lo hacía cuando estaba en casa, por ello ante las manifestaciones de necesidad alimentaria (llanto y malestar) estando ausente la madre, la alternativa inmediata es darle la leche en reserva, la cual resulta insuficiente en cantidad por las largas horas de ausencia de la madre, conlleva a incorporar suplementos lácteos

Respecto a investigaciones que toman en cuenta el componente de la adecuada alimentación con el estado nutricional vinculados con el proceso de lactancia materna exclusiva, se encuentra Morales (2016) quien manifiesta que la lactancia materna exclusiva favorece un adecuado estado nutricional en aquellos niños a quienes se les brinda en el tiempo y forma adecuados.

#### **5.4 Reducción de la jornada laboral y una adecuada conciliación del trabajo y la vida familiar y personal**

Como tercer objetivo específico en la presente tesis consiste “Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría una adecuada conciliación del trabajo y la vida familiar y personal durante el periodo de la lactancia materna exclusiva” según los resultados se obtuvo:

De las medidas tomadas relacionadas a la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, vinculados a la presente investigación, se tiene: descanso pre y post natal de la madre trabajadora, permiso por lactancia para la madre trabajadora, implementación de lactarios; sin embargo, aún no se ha logrado conciliar el trabajo, el desarrollo profesional y la permanencia de la lactancia exclusiva, no se ha tomado en cuenta su condición de vulnerabilidad y la necesidad de alimentación que tiene un niño tras su nacimiento hasta los seis primeros meses de vida, en donde el único alimento debe ser la leche materna, pues es distinta a la de un niño que a partir de los seis meses de vida en adelante, su alimentación se complementa con otros elementos; por tanto, no podrían considerarse las mismas condiciones por igual para los casos señalados.

Por lo expuesto, conciliar el trabajo, la familia y la vida personal genera muchas dificultades entre ellas pues en muchos casos se basa al poco tiempo que se tiene para cuidar, alimentar a su niño, para atender las tareas del hogar, cumplir horario, turno y deberes de trabajo con el desarrollo profesional, todo ello en conjunto genera estrés, fatiga, cansancio e incluso culpa como consecuencia de la dificultad para atender a estas expectativas. En este sentido, tomando en cuenta que el dar de lactar exige tiempo, predisposición, paciencia y dedicación exclusiva de la madre durante el día y noche, pues no existe persona que la pueda relevar; resulta agotador y de suma preocupación pues durante los seis primeros meses de vida de su niño, el su único alimento adecuado es la lactancia materna de manera exclusiva y a demanda.

En este contexto, desde la perspectiva de las madres encuestadas, de acuerdo a lo manifestado a través del instrumento empleado, cuando la madre trabajadora se incorpora a su centro de labores, después de su licencia por maternidad, la lactancia materna exclusiva, se convierte en mixta, pues debido a la brevedad del tiempo disponible para poder dar de lactar, extraerse la leche para dejarlo como reserva, el poco tiempo de dedicación al niño tras retorno del centro de labores (menos de horas), la incorporación a su trabajo antes de los seis meses de vida del niño, la insuficiencia del tiempo otorgado como permiso de lactancia.

Respecto a la interrupción de lactancia y al igual que en el presente estudio, Pérez (2013) sostiene que el tipo de trabajo materno también es un factor que se asocia con la duración de la lactancia, siendo esta más breve en las mujeres que trabajan en empresa privada. Asimismo, Tizón (2015) y Oliver (2012) señalan el retorno al centro de labores como uno de los factores asociados por lo que debe tomarse

en cuenta el apoyo y facilidades necesarios para la comodidad de la madre. El abandono de lactancia materna exclusiva o inicio de lactancia mixta, como lo enfoca Callata (2017), se vincula, entre otros aspectos, a una jornada laboral mayor a ocho horas diarias, en contraste con el resultado de la presente investigación, en donde las madres laboran principalmente de seis a ocho horas pero a esto se suma otras características relacionadas a la demanda por parte del niño en diversas horas del día, como es común, predisponiendo a la dificultad y cese de lactancia exclusiva.

### **5.5 De acuerdo al Derecho Comparado**

Como se puede apreciar de la normatividad internacional revisada, se advierte que el tiempo máximo de la jornada laboral es menor a la establecida por nuestra legislación (España: 40 horas semanales, Ecuador: 40 horas semanales, Chile: 45 horas semanales y Venezuela: 40 horas semanales) e incluso se hace una diferenciación a favor de la mujer, pues se establece una jornada especial menor a la ordinaria (Ecuador 30 horas semanales y Bolivia: 40 horas semanales) ello con la finalidad de poder garantizar la sostenibilidad de la lactancia materna; asimismo el tiempo de duración concedida como descanso por maternidad incluye mayor tiempo correspondiente a la lactancia materna exclusiva, 06 primeros meses de vida del lactante (España: 4 meses, Bolivia: 6 meses, Chile: 4 meses y Venezuela: 6 meses). Finalmente, se advierte que en todas las legislaciones sujetas a revisión le otorgan a la madre o a ambos (caso España) dicho permiso y el tiempo de duración del mismo va desde los 06 meses (México) hasta los dos años (Chile); teniendo en cuenta que en algunas legislaciones se ha ordenado la implementación

de ambientes para el cuidado del niño en el centro de trabajo (Bolivia y Chile) e incluso el que la empresa no cuente con dichos espacios el pago por traslado de la madre es por cuenta del empleador (Chile); y del tiempo concedido oscilan entre 1 hora (España, Bolivia, Chile) hasta 1.5 hora (Venezuela). Asimismo se debe precisar que de acuerdo a nuestra legislación, tal como se encuentra redactado en la norma, la hora de lactancia es de una hora de la jornada, la misma que puede ser fraccionada en dos tiempos; sin embargo ello no representa una reducción de la jornada laboral, por ello, pese a que en la práctica se viene ejecutando el retraso en el ingreso o anticipar la salida de la jornada se vuelve una práctica inválida; por ello, muchas legislaciones de manera expresa consignan que el goce de dicho permiso implica el ausentarse por determinado tiempo en el día, pero dentro de su jornada, o reducir la jornada, e incluso tal como lo legisla España la madre si así lo decida podrá acumular dicho tiempo mediante convenio colectivo o con el empleador.

Finalmente, se puede apreciar que en algunas legislaciones el tiempo de duración del descanso por maternidad es mayor, sin embargo, en nuestro país ampliar dicha licencia generaría costos adicional a EsSalud al ser dicho organismo el encargado de pagar el subsidio correspondiente y por parte del empleador genera un sobre costo al tener que buscar a un suplente y al pago de algunos beneficios laborales tales como las gratificaciones y la CTS además de que el trabajador suplente tiene un tiempo de transición para saber el funcionamiento del cargo por lo que el ritmo y la producción laboral pierde continuidad.

## VI. CONCLUSIONES

- En la etapa comprendida de 0 a 6 meses de vida, el niño lactante, se encuentra en una condición más vulnerable a comparación del resto de su vida, pues nacen con un sistema inmunitario aún inmaduro, por lo que no se encuentra preparado para recibir ningún otro alimento e incluso líquido, por lo tanto su único alimento debe ser la leche materna, el mismo que se debe dar a demanda y de manera exclusiva durante el primer semestre de vida del niño.
- Las madres trabajadoras, pese a ir en contra de su propia salud, se encuentran en la necesidad de transferir su descanso prenatal al descanso posnatal, ello con la finalidad de poder permanecer más tiempo con su niño, pues no solo alimenta adecuadamente a su niño, sino que a través de la lactancia protegen y previenen de enfermedades futuras a ambos.
- La duración de la jornada laboral, durante los primeros seis meses de vida del niño, resulta desfavorable, pues compromete la disponibilidad y accesibilidad de la lactancia materna en cantidad y calidad suficientes para satisfacer las necesidades alimentarias del lactante, debido a la reducción de tiempo que cuenta la madre en casa para dar de lactar y dejar reserva de leche afectando la frecuencia de las tomas al ausentarse por largas horas, lo cual afecta la producción de la misma, debiendo incorporar suplementos lácteos.
- El periodo de lactancia materna de manera exclusiva, no se cumple pues es de dos a cuatro meses al tener las madres incorporarse a su centro de labores antes que el

niño cumpla los seis meses de vida, ocasionando un destete precoz o la incorporación de lactancia mixta.

- Durante los primeros seis meses de vida del lactante la necesidad de la presencia de la madre es más demandante, al darse durante dicho periodo una lactancia exclusiva, por ello el estado cansancio y desgaste físico y emocional se profundiza y aunado ello la falta de tiempo cuando se reincorpora a su trabajo contribuyen a acrecentar dicho el estado de agotamiento, afectando no solo la producción de la leche materna sino también su rendimiento laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

- El Estado, siguiendo con su política de promoción de lactancia materna y la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, deberá evaluar la propuesta de reducción de la jornada laboral, para aquellas trabajadoras madres que tengan niños menores a seis meses de edad así las trabajadoras podrían seguir desempeñándose laboralmente y estar al cuidado de su niño sin tener que alejarse por largas horas.
- El Estado debe incentivar la reducción de la jornada laboral de las trabajadoras madres de niños menores a seis meses de edad, en las empresas, a través de beneficios tributarios mediante una deducción adicional del impuesto a la renta, puntación especial en los procesos de contrataciones con el Estado, entre otros.
- Concientizar al empleador, trabajadores y madres trabajadoras sobre los beneficios físicos y emocionales que brinda la lactancia materna a sus trabajadores, ya que esto se verá reflejado en una óptima productividad laboral.
- La reducción de jornada no deberá implicar la reducción de la retribución, ello en beneficio de la trabajadora y el empleador. En caso de la trabajadora siendo el costo económico mayor cuando nace un niño no afectaría su economía familiar y por parte de la empresa al darle facilidades a su trabajadora se evita el ausentismo laboral, existe una mejor predisposición para trabajar, no se detiene la productividad pues se cuenta la experiencia en el cargo, por ello no le generaría un costo mayor sea por reemplazo temporal o la contratación de un nuevo personal en caso la madre opte por renunciar al no poder conciliar con su diversas facetas.

## VIII. REFERENCIAS

- Acosta, A. H., & Campos, S. A. (2014). *La conciliación de la vida laboral y familiar en la universitat jaume i*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Álvarez, F. C. J. (2018). *Turnos de trabajo: ¿cómo organizarlos?* Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Arce, O. (2013) *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra
- Bellón, T (2011). *Horarios y sociedad: Una visión multidisciplinar*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Buen, N. Morgado, E. (1997) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Recuperado de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>
- Casado J. (2017) *El gran libro de la pediatría. España: Editorial Planeta*
- Caccia (2014) *Conciliación de la vida laboral y familiar: entre las políticas y la organización personal/familiar*. Recuperado de [https://ucsp.edu.pe/imf/investigacion/articulos/conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-entre-las-politicas-y-la-organizacion-personalfamiliar/#\\_ftnref4](https://ucsp.edu.pe/imf/investigacion/articulos/conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-entre-las-politicas-y-la-organizacion-personalfamiliar/#_ftnref4)
- Callata H. (2017) *Factores asociados a inicio temprano de la lactancia materna mixta en niños y niñas menores de 6 meses en el c. s. la flor de la Red de Salud Túpac Amaru*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6603>

- Camejo, L. R. (2017). *La lactancia materna y su importancia*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- De Schutter O. (nd) Derecho a la alimentación. Recuperado de: <http://www.srfood.org/es/derecho-a-la-alimentacion>
- Domínguez, N (2019) *A cien años de la Jornada de las Ocho Horas* Recuperado de: <http://www.noticiasser.pe/opinion/cien-anos-de-la-jornada-de-las-ocho-horas-1919-2019>
- Duran G. y Sánchez A (2012) *Cambio climático y Derecho a la alimentación*. España: Advania S.A.
- Estivill, E., Pin, G y Salvador, C. (2017) *Ser mama el antes y el después*. España: Plaza JANES
- Falcón C. (2015) *La igualdad de oportunidades para las madres trabajadoras; un caso en el sistema educativo potosino*. Recuperada de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3772/1/MDH1LIO01501.pdf>
- Fernández, M. L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Garrido, F. E. (2017). *Lactancia materna: Revisión bibliográfica*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Ginzo, A (1994) *Humanismo filosófico y Renacimiento*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10017/9450>
- Grande Y. (2009) *El Humanismo y el Derecho*. Recuperado de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/256/193>

INEI *Encuesta demográfica y de salud familiar 2018*. Recuperado de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1656/index1.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1656/index1.html)

Leiva S. y Comelin A., 2015 *Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá*. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v14n42/art\\_16.pdf](https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v14n42/art_16.pdf)

López, P. A., & Acereda, A. (Eds.). (2007). *Entre la familia y el trabajo: Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Maravi, P. y Moromisato, M. (2013) “*Conocimientos que tienen las gestantes sobre las consecuencias del destete precoz en el desarrollo orofacial del bebé*” Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5019>

Ministerio de Salud Panamá. Recuperado de <http://www.medicos.cr/web/documentos/boletines/BOLETIN%20080113/LACTANCIA%20MATERNA%20EXCLUSIVA.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-precisan-pautas-del-regimen-laboral-a-tiempo-parcial-73208.aspx>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe N° 03-2013-MTPE/2/14. Fecha de Publicación: 08 de enero de 2013. [Consulta: 25/03/2015]. Disponible en: [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe\\_03\\_2013.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe_03_2013.pdf)

- Morales (2016) “*Eficacia de la lactancia materna exclusiva en el estado nutricional del niño*”. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/393>
- Neves, M. J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Organización Mundial de la Salud. Recuperado de [https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding\\_20110115/es/](https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/es/)  
[https://www.who.int/nutrition/topics/exclusive\\_breastfeeding/es/](https://www.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/es/)  
<https://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>  
[https://www.who.int/nutrition/publications/gs\\_infant\\_feeding\\_text\\_spa.pdf](https://www.who.int/nutrition/publications/gs_infant_feeding_text_spa.pdf)
- Oliver A. (2012) “El abandono prematuro de la lactancia materna: incidencia, factores de riesgo y estrategias de protección, promoción y apoyo a la lactancia” Recuperada de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/23524/1/Tesis\\_Oliver.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/23524/1/Tesis_Oliver.pdf)
- Pérez, C. J., & Fol, O. R. (2014). *Jornada de trabajo y tiempo extraordinario: Análisis integral en materias fiscal, laboral y de seguridad social (3a. ed.)*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Pérez (2013) *Influencia del periodo de lactancia sobre el desarrollo cognitivo de los hijos valorado a los 6 años de vida*. Recuperado de <https://hera.ugr.es/tesisugr/22620357.pdf>
- Restrepo y Molina (2017) *Derecho a la alimentación en el contexto latinoamericano*. Recuperado de <http://www.fao.org/3/I9720ES/i9720es.pdf>

Santibáñez, L. I. (2007). *Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado*. Retrieved from

<https://ebookcentral.proquest.com>

Seba (2006) *Carta encíclica Rerum Novarum*. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?isbn=9586927482>

Tizón (2015) *Lactancia materna y sus determinantes*. Recuperado de

<http://hdl.handle.net/2183/15939>

Toyama J. y Vinatea L. (2013). *Guía Laboral guía legal de problemas y soluciones laborales*. Lima: Gaceta Jurídica

Toyama J. (2015) *Derecho Individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N. ° 00027-2006-

AI, del 29/01/08, Recuperado de

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00027-2006-AI.html>

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente No 01470-2016-

PHC/TC Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01470->

[2016-HC.pdf](https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01470-2016-HC.pdf)

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 01272-2017-

PA/TC. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01272-2017->

[AA.pdf](https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01272-2017-AA.pdf)

UNICEF recuperado de

[https://www.unicef.org/ecuador/Manual\\_lactancia\\_materna\\_web\\_1.pdf](https://www.unicef.org/ecuador/Manual_lactancia_materna_web_1.pdf)

## **NORMATIVIDAD NACIONAL**

Constitución Política del Perú de 1993

Código de los Niños y Adolescentes aprobado mediante la Ley N° 27337

Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP que desarrolla la Ley N° 29896 Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

Decreto Supremo N° 027-2007-PCM prevé las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional

Ley N° 26842 – Ley General de Salud

Ley N° 27240 “Ley que otorga permiso por lactancia materna” de fecha 22 de diciembre de 1999.

Ley N° 27403 “Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna” de fecha 19 de enero de 2001.

Ley N° 27591 “Ley que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público”, de fecha 22 de noviembre de 2001.

Ley N° 2851 “Trabajo de niños y mujeres por cuenta ajena” de fecha 23 de noviembre de 1918.

Ley 28731 “Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna”, de fecha 13 de mayo de 2006

Ley N° 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios

Decreto Supremo N° 001-2016.MIMPE. Establece la exigencia de implementar de lactarios

Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Reglamento de Alimentación Infantil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2006-SA

Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR

## **NORMATIVIDAD INTERNACIONAL**

Comité de Lactancia Materna. Recuperado de: <https://www.aeped.es/comite-lactancia-materna>

Código de Trabajo de Chile. Recuperado de: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)

Código de Trabajo de Ecuador. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Código sustantivo de trabajo de Colombia. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajo>

Convenio 1 De la Organización Internacional del Trabajo: C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (Industria)

Convenio 30 De la Organización Internacional Del Trabajo C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas), 1930

Convenio 183 de la Organización Internacional Del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad 2000 ratificado mediante Decreto Supremo N° 012-2016-RE

Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 25278

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432

Código de trabajo de Ecuador

<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>

Código de trabajo Chile

[https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)

<http://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>

Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna.

Recuperado de

[https://www.unicef.org/republicadominicana/Codigo\\_Intl\\_Comercializacion\\_Sucedaneos\\_Leche\\_Materna.pdf](https://www.unicef.org/republicadominicana/Codigo_Intl_Comercializacion_Sucedaneos_Leche_Materna.pdf)

Constitución Política de México. Recuperado de

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_090819.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf)

Decreto ley 13214. Recuperado de

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1458/Decreto%20Ley%2013214.pdf>

Declaración de Innocenti. Recuperado de

[https://www.aeped.es/sites/default/files/1-declaracion\\_innocenti\\_1990.pdf](https://www.aeped.es/sites/default/files/1-declaracion_innocenti_1990.pdf)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) recuperado de

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

Estatuto de trabajo de España. Recuperado de

<https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores-2019/>

Ley federal México Recuperado de

<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-tercero/capitulo-ii/>

Ley General del Trabajo de Bolivia. Recuperado de

<https://www.oas.org/dil/Migrants/Bolivia/Ley%20general%20del%20trabajo%20del%208%20de%20diciembre%20de%201942.pdf>

Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. Recuperado de

<http://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>

Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales Ecuador. Recuperado de

[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012\\_modifleyorg.d.derechoslab\\_ec\\_u.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_modifleyorg.d.derechoslab_ec_u.pdf)

Ley de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización Bolivia

<https://www.minsalud.gob.bo/images/Documentacion/normativa/LEY-3460-FOMENTO-A-LACTANCIA-MATERNA-Y-COMERCIALIZACION.pdf>

Declaración de la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de

[https://www.paho.org/per/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2370:proteccion-lactancia-materna-peru&Itemid=900](https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=2370:proteccion-lactancia-materna-peru&Itemid=900)

Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales – DESC (1966)

Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derecho Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – DESC (198

**MATRIZ DE CONSISTENCIA:**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES INDICADORES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante los años 2014 - 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cómo la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante los años 2014 - 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Al reducir la jornada laboral, ergo, sería posible un adecuado derecho a la lactancia materna exclusiva en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante los años 2014 - 2018.</p>	<p>REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL</p>	<p>Tipo de Jornada</p>	<p>- Típica</p> <p>- Atípica</p> <p>- Parcial</p>	<p><u>ENFOQUE</u></p> <p>Cuantitativo</p> <p><u>TIPO</u></p> <p>Básica</p> <p><u>DISEÑO</u></p> <p>No experimental-transversal</p> <p><u>TECNICAS</u></p> <p>Encuesta</p> <p>Observación</p>
				Horario	<p>Fijo</p> <p>Rotativo</p> <p>Mixto</p>	
				Turno	<p>- Mañana</p> <p>- Tarde</p> <p>- Noche</p>	

						<u>INSTRUMENTO</u>
						Cuestionario
<b>PROBLEMA ESPECÍFICOS</b> ¿De qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la salud de la madre y del niño lactante durante el periodo de la lactancia materna exclusiva?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> -Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho a la salud del niño lactante y la madre durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> Al reducir la jornada laboral, ergo, sería posible un adecuado derecho a la salud del niño lactante y la madre durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.	<b>ADECUADO DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA</b>	Derecho a la salud	- Fisiológica - Emocional	<u>POBLACION</u> La población es de 1249 la misma que se encuentra conformada por docente, personal administrativo y estudiantes que son madres de familia de la Universidad María Auxiliadora durante los años 2014 al 2018 y que hayan laborado en
				Derecho a la alimentación	- Frecuencia - Periodo	
				Conciliación del trabajo la vida	- -Tiempo de dedicación al niño.	

	lactancia materna exclusiva.			familiar y personal	- Permiso por lactancia	instituciones formales
¿De qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho de la alimentación del niño lactante durante el periodo de la lactancia materna exclusiva?	Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría un adecuado derecho de la alimentación del niño lactante durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.	Al reducir la jornada laboral, ergo, sería posible un adecuado derecho de la alimentación del niño lactante durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.				<p><u>MUESTRA</u></p> <p>La muestra ha sido 31 madres trabajadoras, que durante los años 2014 al 2018 tuvieron hijos y se encontraban laborando en instituciones formales. Dicha muestra se ha obtenido por medio del muestreo no</p>
-¿De qué manera la reducción de la jornada laboral posibilitaría una adecuada	Determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral	Al reducir la jornada laboral, ergo, sería posible una adecuada conciliación del trabajo y la vida				

<p>conciliación del trabajo y la vida familiar y personal durante el periodo de la lactancia materna exclusiva?</p>	<p>posibilitaría una adecuada conciliación del trabajo y la vida familiar y personal durante el periodo de la lactancia materna exclusiva</p>	<p>familiar y personal durante el periodo de la lactancia materna exclusiva.</p>				<p>probabilístico, no aleatoria.</p>
---	---	--	--	--	--	--------------------------------------

**CUESTIONARIO: JORNADA LABORAL Y LACTANCIA MATERNA**

Marque usted, con X:

Estudiante (...) Docente (...) Administrativo (...) Edad: .....

Institución: ( ) Pública ( ) Privada

1. ¿Cuántos días labora en la semana? a) Menos de 4 días    b) 5 días    c) 6 días
2. ¿Cuántas horas labora en el día? a) Menos de 7 horas    b) 8 horas    c) Mas de 9 horas
3. ¿Qué tipo de turno labora? a) Fijo    b) Rotativo    c) Mixto
4. ¿Con mayor frecuencia en que turno labora? a) Día    b) tarde    c) noche    d) Mixto: especifique
5. ¿Cuál es el horario en que usted labora? a) 8:00 am a 5:00pm    b) 9:00 am a 6:00 pm    c) Otro indique cual
6. Cuántas horas se encuentra en su centro de trabajo (debe incluir el tiempo de refrigerio) a) 8 a 9 horas    b) 10 a 11 horas    c) 11 a 12 horas
7. Cuántas horas se toma para ir de su casa a su centro de trabajo (ida y vuelta) a) 2 horas    b) 3 horas    c) otros: _____
8. ¿Postergó su descanso prenatal al descanso posnatal con la finalidad quedarse más tiempo con su niño? a) Si    b) No
9. ¿Postergó su descanso vacacional para unirlo al su descanso posnatal con la finalidad de quedarse más tiempo con su niño? a) Si    b) No
10. ¿Cuántos meses de nacido tenía su niño cuando se reincorporó a su centro de labores? a) 1 ½ a 2 meses    b) 3 a 4 meses    c) 5 meses a más
11. ¿Durante el periodo inicial de 6 meses, cuando retorno a trabajar, pudo dar de lactar a su niño cada vez que lo demandaba? a) Si    b) No

12. Con que frecuencia, su niño menor de 6 meses, lacta en el día? a) hasta 5 veces    b) más de 5 veces
13. ¿Cada cuantas horas su niño menor de 6 meses, tiene hambre a)1 hora        b) 2 horas        c) 3 a 4 horas
14. De las veces que su niño pide alimento, cuántas de ellas le puede dar de lactar (Contacto directo madre – lactante) a) 3 veces    b)4 veces        c) 5 a mas
15. Cada cuanto tiempo se le suministra la leche materna reservada o guardada a) Cada que pida su niño    b)1 a 2 horas        c)3 a 4 horas
16. ¿La leche que se extrae y deja como reserva para su niño menor de 06 meses es suficiente para saciar su hambre? a)Si        b)No
17. ¿Cuánto tiempo dio de lactar manera exclusiva (No fórmula, agua o alimentos?) a)1 ½ - 2 meses        b)3 a 4 meses        c)6 meses
18. ¿Qué tipo de lactancia ofreció a su niño hasta los 6 meses? a)Lactancia materna exclusiva    b)Lactancia materna mixta    c)Lactancia materna artificial
19. El permiso para la lactancia (1 hora) le resulta insuficiente para mantener lactancia materna de manera exclusiva durante los primeros 6 meses (no introdujo una lactancia mixta) a)Si        b)No
20. ¿Por qué durante los 6 primeros meses, además de la leche materna, dio leche artificial a su niño? a)Incorporación al trabajo    b) Hipogalactia (Disminución de la leche materna)    c)Enfermedad de la madre
21. De la pregunta anterior, si su respuesta fue b) ¿a qué se debió? a) Incorporación al trabajo        b)Enfermedades de la madre        c)otros
22. ¿Cuál fue la causa que conllevó a suspender la lactancia materna exclusiva? a) Incorporación al trabajo    b)Hipogalactia    c) Enfermedad de la madre
23. ¿Indique el número de horas en el día (hasta las 12:00 pm) que luego de regresar del trabajo, entre los quehaceres de la casa, puede dedicarle a su niño menor de seis meses de vida? a)2 a 3 horas        b)4 a 5 horas        c)6 a más horas

24. ¿El estar varias horas sin dar de lactar, que tipo de molestias le ha ocasionado?

a) Endurecimiento de mamas   b) Dolor e incomodidad en las mamas   c) Otros:

.....

25. ¿Qué enfermedades tuvo su niño antes de los 6 meses?

a) Digestivas   b) Infección respiratoria   c) Infección tracto urinario   d) ninguno

## FICHA DE REGISTRO DERECHO COMPARADO

PAIS	ESPAÑA	MEXICO	PERU
Duración máxima de la jornada de trabajo	Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual	Ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta	Ocho (8) horas al día o es cuarenta y ocho (48) horas semanales.
Suspensión de la relación laboral por Descanso por maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 semanas, de las cuales las primeras 06 serán obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa.</li> <li>- Las restantes podrá distribuirse en tiempo completo o parcial, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 14 semanas divididas antes y después del parto. (En mayo 2019, la Comisión para la Igualdad de Género, aprobó por unanimidad el dictamen que modifica la fracción II del artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de ampliar las semanas por licencia de maternidad de 12 a 14 semanas)</li> <li>- Se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La trabajadora gestante gozara de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, tiempo que podrá ser diferido de manera parcial o total o acumulado.</li> </ul>
Permiso por lactancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de supuestos múltiples</li> <li>- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa.</li> <li>- Los padres podrán tener derecho al disfrute acumulado del permiso por lactancia mientras las madres están disfrutando la suspensión de sus contratos por maternidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta los seis meses de vida del lactante, la madre tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para dar de lactar a su niño, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa designado sala de lactancia.</li> <li>- Cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo en una hora su jornada de trabajo.</li> <li>- En el caso de los servidores públicos, posterior a la licencia de maternidad, las madres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de lactancia por un periodo de seis meses, para lo cual podrán elegir entre las siguientes opciones: Disfrutar de dos reposos extraordinarios por día de cuarenta y cinco minutos cada uno, o de un descanso extraordinario por día de noventa minutos durante la jornada laboral; o Iniciar o retirarse de la jornada noventa minutos después</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una hora diaria hasta los doce meses de edad de su niño, dicho permiso se podrá fraccionar en dos tiempos dentro de la jornada laboral.</li> <li>- El empleador y la trabajadora podrán convenir el horario en el que se ejercerá dicho derecho, dentro de su jornada laboral.</li> </ul>

PAIS	ECUADOR	BOLIVIA	CHILE	VENEZUELA	PERU
Duración máxima de la jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuarenta (40) horas semanales, fraccionada en ocho (8) horas al día.</li> <li>- Asimismo, previo acuerdo entre el empleador y trabajador, por un periodo no mayor a seis meses renovables por única vez, la jornada laboral podrá ser disminuida hasta un límite no menor a (treinta) 30 horas semanales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No excederá de ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) por semana.</li> <li>- En el caso de la jornada de mujeres no excederá de cuarenta (40) horas semanales diurnas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No excede de cuarenta y cinco (45) horas semanales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocho (8) horas al día o es cuarenta y ocho (48) horas semanales.</li> </ul>
Suspensión de la relación laboral por Descanso por maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo; concluida la licencia, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce (12) meses de vida del niño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 90 días (dividido en dos partes iguales entre el pre y posnatal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 semanas de descanso completo o si lo desea 12 semanas de descanso completo y a continuación 18 semanas de media jornada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La madre en estado de gravidez gozará de un descanso de 26 semanas, 06 de ellas antes del parto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La trabajadora gestante gozará de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, tiempo que podrá ser diferido de manera parcial o total o acumulado.</li> </ul>
Permiso por lactancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- las madres trabajadoras, tendrá una jornada especial de seis (06) horas durante los (doce) 12 meses posteriores al parto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las instituciones públicas y privadas deben adecuar ambientes en los lugares de trabajo, para que las madres con niños lactantes menores de seis (06) meses puedan amamantar.</li> <li>- Posterior a ello las madres contarán con descansos no inferiores en total a una hora hasta los 12 meses posteriores al parto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una hora al día hasta de dos años de vida del niño.</li> <li>- Cuando las empresas se encuentren obligadas pero no cuenten con salas para dar de lactar, el período de tiempo se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva.</li> <li>- Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una hora diaria hasta los doce meses de edad de su niño, dicho permiso se podrá fraccionar en dos tiempos dentro de la jornada laboral.</li> <li>- El empleador y la trabajadora podrán convenir el horario en el que se ejercerá dicho derecho, dentro de su jornada laboral.</li> </ul>



Profesionales formando profesionales  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO

## FICHA DE VALIDACIÓN

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

#### DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: ROJAS CORONEL NELIO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: FISCAL - MINISTERIO PÚBLICO  
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: ENCUESTARIO, JORNADA LABORAL, LICENCIA MATERNA  
 1.4. Título del Proyecto: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PARA UN ADECUADO DERECHO A LA LICENCIA MATERNA EXCLUSIVA  
 1.4. Autor del Instrumento: MARCELA JAQUELINY GIL CUEVA

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente			Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															80					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															80					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															80					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																81				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																81				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación															80					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															80					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores															80					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															80					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															80					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80.2

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena

 Muy buena

Nombres y Apellidos:	NELO ROJAS CORONEL	DNI N°	42712139
Dirección domiciliaria:	CALLE LAS PERLAS 2056 URB. SAN HILARION. SAN JUAN DE LURIBANCHO.	Teléfono / Celular:	910169363
Título profesional	ABOGADO		
Grado Académico:	DOCTOR EN DERECHO		
Mención:	—		

  
 Firma

Lugar y fecha: .....

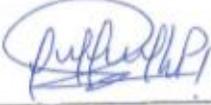


PROMEDIO DE VALORACIÓN:

78

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Bajo c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Victor Humberto Chero Pacheco	DNI N°	70676704
Dirección domiciliar:	AV. Princes de la Independencia 2072 - Urb. San Hilario - SJL	Teléfono / Celular:	944361698
Título profesional	Cirujano - Dentista		
Grado Académico:	Maestría en investigación y docencia Universitaria		
Mención:	Investigación y Docencia Universitaria		

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma  
 Lugar y fecha: .....



PROMEDIO DE VALORACIÓN:

77.6

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	ISE PAULINA FERNANDEZ HANDELO	DNI N°	23955604
Dirección domiciliar:	Av. Javier Prado Oeste 200 T4 203 - Hospitalera del Mar.	Teléfono / Celular:	983319090
Título profesional	ENFERMERA		
Grado Académico:	Doctora		
Mención:	Doctora en Salud Pública		



Firma

Lugar y fecha: .....