

La necesidad de implementar un algoritmo en grupos vulnerables para la producción de metas como solución a conflictos laborales

The need to implement an algorithm in vulnerable groups for the production of goals as a solution to labor conflicts

ELLYS LADY TALLA CHUMPITAZ*

Universidad Nacional Federico Villarreal (Lima, Perú)
Contacto: ellystallachum@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-7425-733X>

SILVIA VILCAYAURI LLAULLIPOMA**

Universidad Nacional Federico Villarreal (Lima, Perú)
Contacto: silviavilcayauri2@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-4257-2838>

RESUMEN: En la actualidad existen leyes que otorgan permisos y licencias que favorecen a los padres, tutores o curadores que son trabajadores, lamentablemente no existe ningún lineamiento de distribución equitativa para los trabajadores que se les exige producción de metas, por lo que es necesario que se implemente un algoritmo que sea aplicado a todo el Estado Peruano con extensión al ámbito privado, y ello conlleve a una solución de conflictos laborales. Cabe indicar que si bien es pasiva la crítica que tienen los padres, tutores o curadores frente al desbalance entre la producción de metas y las horas tomadas por licencias, cierto es que esta pasividad no implica la conformidad ni tampoco el no reconocimiento de la existencia de un quiebre de varios derechos constitucionales como laborales y los derechos de los niños y adolescentes. La implementación del algoritmo tanto para el sector público como privado, contribuirá a una mejor distribución de la carga laboral de los trabajadores que gocen de las licencias de post natal de la madre gestante, de lactancia, paternidad, asistencia médica y al terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal, en situación de discapacidad o condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, prevención y control de la tuberculosis, por enfermedad de alzhéimer y otras demencias. También se pretende visibilizar a las personas que prestan servicios mediante contrato civil a quienes el Estado no reconoce ni toma en cuenta para el goce beneficios sociales.

* Abogada por la Universidad Nacional Federico Villarreal, egresada de la maestría en Derecho Constitucional de la Universidad San Martín de Porres. Fiscal Adjunta Provincial Provisional del Cuarto Despacho de la Segunda Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Violencia contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar de Condevilla- Distrito Fiscal Lima Norte.

** Abogada por la Universidad Federico Villarreal

La presente es una investigación cualitativa, pues se ha realizado entrevistas a madres que laboran en el Estado y en empresas privadas, con diferentes cargos y ocupaciones.

ABSTRACT: Currently there are laws that grant permits and licenses that favor parents, guardians or trustees who are workers; unfortunately there is no guideline of equitable distribution for the workers required production of goals. Therefore, it is necessary to implement an algorithm that is applied throughout the Peruvian State with extension to the private sphere, and this leads to a solution of labor conflicts. It should be noted that although the criticism of the imbalance between the production of goals and the hours taken for leave is passive, parents, guardians or curators have a it is true that this passivity does not imply the agreement nor the non-recognition of the existence of a breach of several constitutional rights such as labor and the rights of children and adolescents. The implementation of the algorithm for both public and private sectors will contribute to a better distribution of the workload of workers who enjoy post-natal leave from the pregnant mother, breastfeeding, paternity, medical assistance and rehabilitation therapy for disabled persons, with immediate family members who are seriously ill or terminally ill, in a state of disability or manifest weakness due to health reasons, prevention and control of tuberculosis, alzheimer's disease and other dementias. It is also intended to make visible those persons who provide services under civil contracts, who are not recognized or taken into account by the State for the purpose of social benefits.

This is a qualitative study, since interviews have been conducted with mothers working in the State and private companies, in different positions and occupations.

PALABRAS CLAVE: Igualdad en materia remunerativa, derecho laboral de la madre lactante, derecho laboral de los padres con hijos con discapacidad, la obligación de protección reforzada, algoritmo.

KEYWORDS: Equal pay, labour law of the nursing mother, labour law of parents with children with disabilities, the obligation of strengthened protection algorithm.

Recibido: 20/08/2024 **Aceptado:** 23/09/2024 **Publicado en línea:** 30/09/2024

SUMARIO: I. Introducción. II. Sobre la regla de igualdad en materia remunerativa. III. La obligación de protección reforzada. 1. *La estabilidad reforzada a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.* 2. *Respecto a la estabilidad reforzada de las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.* IV. Sobre las licencias con goce de haber reconocidas por ley. 1. *Licencias de las madres y padres. Ley N° 26644 (1996), ley que precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, modificada por la Ley N° 30792 (2018).* B. *Ley N° 27240 (1999), Ley que otorga permiso por lactancia materna, ley modificada por la Ley N° 28731 (2006).* C. *Ley N° 29409 (2009), Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.* D. *Ley N° 30119 (2013), Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, modificada por el Decreto Legislativo N° 1417 (2018).* E. *Ley N° 30012 (2013), Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, modificada por la Ley N° 31041 (2020).* 2. *Licencias para las personas en*

situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. A. Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú, Ley N° 30287 (2014). B. Decreto Supremo N° 030-2018-SA (2018), Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30795, Ley para la Prevención y Tratamiento de la Enfermedad de Alzheimer y otras demencias. V. Propuestas de mejoras de algunas de las licencias y permisos. 1. Propuesta de mejora a la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, modificada por la Ley N° 31041 (2020). 2. Propuesta de mejora a la Ley N° 30119 (2013), Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, modificada por el Decreto Legislativo N° 1417 (2018). 3. Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú, Ley N° 30287 (2014). 4. Crítica a los contratos civiles. VI. Sobre la carga laboral. 1. Sobre la carga laboral para las madres lactantes en el Estado. 2. Sobre la carga laboral para las madres lactantes en el Estado. VII. La aplicación de los algoritmos. 1. La aplicación de los algoritmos para la distribución de la carga laboral. VIII. Resultados de las entrevistas realizadas. IX. Desafíos para ejecutar el algoritmo propuesto. X. Conclusiones. Referencias.



I. INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral actual, tanto en el sector público como privado, existen leyes que reconocen ciertos derechos para trabajadores en situaciones particulares, como madres lactantes, padres con hijos con discapacidad o personas que requieren cuidados médicos. Sin embargo, la implementación de estas normativas a menudo no contempla de manera efectiva la distribución equitativa de las cargas laborales, generando desbalances en la productividad y afectando tanto a los trabajadores que gozan de estas licencias como a sus compañeros.

Este artículo propone la implementación de un algoritmo que permita distribuir de manera justa las metas de producción, tomando en cuenta el tiempo de licencia de los trabajadores. A través de este enfoque, se busca no solo cumplir con las normativas laborales, sino también garantizar el respeto de derechos fundamentales como la igualdad, la no discriminación y el interés superior del niño.

La investigación se basa en un estudio cualitativo, mediante entrevistas realizadas a madres trabajadoras tanto en el sector estatal como en el privado, quienes han compartido sus experiencias en relación a la carga laboral y la efectividad de las licencias a las que tienen derecho. El objetivo es visibilizar la

necesidad de una mejora en la gestión laboral que asegure la justicia social y la equidad en el entorno de trabajo.

II. SOBRE LA REGLA DE IGUALDAD EN MATERIA REMUNERATIVA

El derecho a la igualdad en cuanto a principio, es un componente axiológico de un Estado de Derecho, vinculando a todos en general y proyectándose sobre el ordenamiento jurídico como un principio rector del Estado. Por otro lado, en cuanto derecho implica la titularidad de la persona sobre un bien constitucional de igualdad, oponible a un destinatario. (Abad, 2011, como se cita en Angeles, 2018, p. 13)

A lo largo del tiempo, se han promulgado diversas leyes destinadas a proteger la igualdad en la remuneración y ante la ley. A continuación, se presenta un breve resumen de algunas de ellas:

En la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) “Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.” (Artículo 7). Y en cuanto al derecho a la remuneración “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Artículo 23 inciso 3).

Luego, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996) señala que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” (Artículo 2, inciso 2). Y en cuanto a la remuneración señala: “i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, artículo 7°, literal a), numeral i).

Es así, que la Constitución Política del Perú (1993) ha prescrito a la “igualdad de oportunidades sin discriminación”, como un principio que regula la relación laboral (Artículo 26, inciso 1). Asimismo, señala que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (...)” (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 24).

En esa línea, mediante la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres N° 28983 (2007) se ampara al “reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.” (Artículo 3°, inciso 3.2, literal a)). Asimismo, señala que reconoce y respeta a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación. (Artículo 3°, inciso 3.2, literal d)), para ello en la misma ley se dispone que el Estado debe cumplir con roles, uno de ellos es “Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.” Y otro de ellos es “Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.” (Artículo 4, incisos 1 y 2). En ese mismo año, también se realizó el Consenso de Quito, el cual los países participantes, acordaron, entre otros, adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres, teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares de manera equitativa y superando estereotipos de género. (Acuerdo xiii).

Posteriormente, a esta ley se promulgó la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, Ley N° 30709 (2017), la cual tiene como objetivo la prohibición “de la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo” (Artículo 1). Y teniendo en cuenta el Decreto Supremo N° 002-2018-TR (2018) señala que el empleador “tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación

directa o indirecta por motivo de sexo.” (Artículo 5, inciso 5.1.). Aunado a ello, señala que “En caso se alegue discriminación directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales se pueden considerar los perfiles de los trabajadores implicados.” (Artículo 5, inciso 5.2.)

Por consiguiente, la remuneración de una trabajadora no debe ser inferior a la de un hombre únicamente por su sexo, o un(a) trabajador(a) con discapacidad o con hijos con discapacidad no debe ser inferior a la de un trabajador que no tiene discapacidad o un hijo con discapacidad, especialmente cuando realizan un trabajo de igual valor.

Esto implica que, si el trabajo requiere el mismo grado de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales, la compensación debe ser equivalente. Las madres en periodo de lactancia tienen derecho a usar un lactario y a una hora de licencia para lactancia. De igual manera, los padres de hijos con discapacidad tienen derecho a licencia con goce de sueldo para asistir a citas médicas y terapias de rehabilitación, entre otros beneficios laborales. No obstante, cabe cuestionar si, a pesar de estos derechos, la remuneración que perciben está libre de discriminación directa o indirecta.

De las treinta madres lactantes entrevistadas, se observó que, durante su período de licencia por lactancia materna, mantuvieron el mismo nivel de desempeño laboral que sus compañeros que no estaban en licencia. Estas madres indicaron que no recibieron incentivos ni reconocimientos por haber mantenido su productividad, como si la licencia por lactancia no hubiera tenido impacto en su desempeño. En contraste, una madre de un hijo con discapacidad señaló que pudo mantener el mismo desempeño laboral gracias al apoyo de sus colegas. Surge entonces la pregunta de cómo el Estado está cumpliendo con los roles señalados en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres N° 28983.

III. LA OBLIGACIÓN DE PROTECCIÓN REFORZADA

La Sentencia de la Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-195/22, señala que la estabilidad laboral puede ser precaria, relativa o reforzada, tenien-

do en cuenta a los sujetos titulares del derecho. Así, con relación al derecho a la estabilidad laboral reforzada son sujetos de especial protección, entre otros:

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

- Las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.
- Las madres y padres cabeza de familia.
- Los aforados sindicales.

Aunado a ello, esta Sentencia T-195/22 refiere que la estabilidad laboral no constituye un mandato de “inmutabilidad [...] de las relaciones laborales” ni establece una prohibición absoluta para finiquitar la relación laboral. El propósito de proteger este derecho es evitar que los contratos laborales sean terminados de manera discriminatoria por causa del Estado o condición de salud del empleado y garantizar que estos cuenten con “los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]” (Fundamento 27).

Ahora bien, en el presente artículo vamos a enfocarnos en los dos primeros grupos, en cuanto al sustento legal de sus derechos y a los problemas que surgen, conforme a las encuestas que hemos realizado.

1. La estabilidad reforzada a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia

Respecto a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, se tiene al Convenio C183 OIT- Convenio sobre la protección de la maternidad 2000 (núm. 183), el cual prohíbe al empleador despedir a una mujer que se encuentre embarazada, durante la licencia de maternidad, lactancia, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. Asimismo, garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. (Artículo 8)

Sumado a ello, se tiene en este convenio incluye entre los motivos que no pueden configurar una causa justificada para la terminación de la relación laboral

“la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social” (artículo 5, d), y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que en su artículo 11.2 señala “2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (...) a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil”. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, artículo 11.2).

Cárdenas et al. (2019) concluyeron que la mitad de las madres trabajadoras del MIMP interrumpió la lactancia materna exclusiva (LME) en el primer mes de vida de sus hijos, y un número significativo también lo hizo entre los dos y cuatro meses. Las razones más comunes para el abandono fueron, en orden de frecuencia: el trabajo, la baja producción de leche y la acumulación de tareas laborales y domésticas. Además, el abandono de la LME se asoció de manera significativa con factores laborales, especialmente la falta de apoyo por parte de los jefes y compañeros.

Ahora bien, respecto a los cambios en el estado de ánimo las entrevistadas M1, M2, M3 y M4 indicaron:

M1: “Sí, debido a que cambié de entorno laboral, tenía poco tiempo para almorzar y para extraerme la leche, lo cual ocasionó estrés y malestar emocional, a su vez, dada la poca empatía por parte de mi pareja, conllevó a que estemos próximos a separarnos; sin embargo, después de llevar terapia de pareja, decidimos continuar el vínculo matrimonial.”

M2: “Me sentía estresada al tener que conciliar la labor ser madre con el trabajo.”

M3: “No me sentí yo misma hasta al año y medio de haber dado a luz.”

M4: “Estaba más sensible”

En las entrevistas realizadas para este artículo, las madres docentes han señalado la ausencia de lactarios en los centros educativos donde trabajan. Esta situación se repite en las municipalidades distritales, que también cuentan con una infraestructura deficiente en este aspecto. De manera similar, instituciones como el Poder Judicial y el Ministerio Público, al tener varias sedes, disponen de

lactarios solo en sus sedes principales. Como resultado, las trabajadoras de otras sedes deben desplazarse a la sede principal para utilizar estos espacios. Además, los Centros de Emergencia Mujer no cuentan con lactarios debido a que sus oficinas son reducidas y se encuentran dentro de una comisaría.

Por otro lado, las madres lactantes contratadas a través de terceros o en modalidad de locación de servicios no reciben ningún beneficio específico relacionado con la lactancia. La producción laboral se mantiene igual para todas, y al revisar los términos de referencia para las contrataciones por locación de servicios, no se encuentra ninguna disposición dirigida a madres gestantes en el tercer trimestre ni a madres lactantes.

A continuación, se detalla la información que indicaron las participantes M1 y M5, a quienes se les entrevistó:

M1: “No, dada la carga laboral y, al ser locadora, no solicité tiempo para uso de lactario o permiso de lactancia.”

M5: “No lo tuve, los locadores no tienen derechos laborales y no lo conversé con el área usuaria por temor de no renovación.”

Ante esta situación, surgen varias preguntas: ¿Por qué no hay lactarios en los Centros de Emergencia Mujer, a pesar de que estos centros brindan asesoría jurídica y evaluaciones psicológicas a madres? Un lactario podría ser de utilidad tanto para las usuarias como para las trabajadoras de estos centros, ¿Por qué no se realiza un mapeo ni se recopilan estadísticas sobre las madres lactantes que trabajan en el Poder Judicial y el Ministerio Público? Sin estos datos, es difícil implementar lactarios de manera adecuada en estas instituciones; ¿Existen lactarios en las comisarías y en las sedes del Poder Judicial y del Ministerio Público que se especializan en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar? Es fundamental saber si estas instituciones están equipadas para apoyar a las madres lactantes; ¿Por qué no se han establecido contratos de locación de servicios específicos para madres lactantes? La falta de contratos adaptados a esta situación refleja una falta de consideración por las necesidades de las madres lactantes en este tipo de contratación; ¿Está el Estado y el sector privado desentendiéndose de las necesidades de las madres lactantes? Es necesario cuestionar si realmente estamos avanzando hacia la igualdad de género con estas omisiones; ¿Es apropiado que, durante las entrevistas de trabajo, se pregunte si una persona

es madre, independientemente de la modalidad de contratación? Este tipo de preguntas puede afectar negativamente la igualdad de oportunidades laborales.

En el sector público, existe un número significativo de madres lactantes, tutores legales y curadores que prestan servicios bajo contratos de locación en diversas entidades del Estado, incluidos los poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales y locales, así como en organismos descentralizados, proyectos especiales y programas. Por ejemplo, en el sector salud, específicamente en EsSalud, se contabilizan novecientos uno (901) locadores de servicios en la sede central a mayo de 2024, conforme al portal de transparencia. Entre estos trabajadores, es razonable suponer que hay muchas madres lactantes, gestantes y tutores que no reciben beneficios laborales adecuados.

Este artículo busca visibilizar esta situación y abogar por una legislación que contemple órdenes de servicio específicas para estas personas, como las madres lactantes, gestantes en el tercer trimestre de embarazo, y tutores de niños con discapacidad parcial o permanente. Y se implemente tales medidas que no solo contribuiría a la justicia social, sino también al crecimiento del Estado, al priorizar el principio del interés superior del niño.

304

La ecuación es simple: mejorar las condiciones para locadores gestantes, lactantes, tutores legales de niños menores de cinco años y curadores conlleva en un desarrollo humano más robusto. Esto beneficiaría tanto a los niños como a los futuros ciudadanos, promoviendo un apego seguro y un futuro mejor. Además, una mejor disposición y ánimo por parte de los trabajadores se traduciría en un desempeño profesional más eficiente, al garantizarles la capacidad de equilibrar el cuidado de un menor con sus responsabilidades laborales.

El Tribunal Constitucional, mediante el Expediente 00677-2016-PA/TC (2020) ha señalado que existen numerosas formas en que las mujeres embarazadas o recientemente madres pueden enfrentar discriminación, especialmente en cuanto a acceso laboral, despidos o la falta de renovación de contratos temporales. Se destaca que los despidos frecuentes o la no renovación de contratos temporales para mujeres gestantes tienen diversas repercusiones a nivel personal y social. A nivel individual, estas prácticas pueden llevar a algunas mujeres, especialmente en situaciones complicadas como problemas personales, económicos o de salud, a considerar la interrupción del embarazo para conservar su empleo. Socialmente, estos comportamientos pueden disuadir a las parejas de tener hijos,

con las implicaciones que esto conlleva para la demografía. Además, contribuyen a la insensibilización de la comunidad al ocultar los importantes desafíos que enfrentan las mujeres durante el embarazo, que deberían ser abordados mediante medidas especiales de protección estatal.

Estos casos de discriminación, que son difíciles de probar, representan uno de los principales problemas en el acceso al empleo para las mujeres, y refuerzan las desventajas que enfrentan en la sociedad. Esto subraya la necesidad de la tutela especial que la Constitución otorga a las mujeres debido a los diversos problemas que enfrentan.

El algoritmo propuesto en este artículo tiene como objetivo mapear de manera efectiva a toda la población de madres gestantes, madres lactantes, padres con hijos con discapacidad, para asegurar que se haga realidad el derecho ya reconocido. No es aceptable que un(a) trabajador(a) mantenga el mismo nivel de producción durante su licencia, sin considerar las horas o el tiempo de licencia, y que, a pesar de cumplir con estas condiciones, no reciba reconocimiento ni incentivos. Lamentablemente, esta situación se ha normalizado, pero no debería ser así.

2. Respecto a la estabilidad reforzada de las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas reconoce en su artículo 27° el derecho de las personas con situación de discapacidad a laborar en igualdad de condiciones con los demás, asimismo, el Poder Judicial se adhirió a las 100 Reglas de Brasilia, sobre Acceso a la Justicia de Personas de Condición de Vulnerabilidad, el cual en sus reglas 75, 85 y 87 se plantea como directriz que el Estado promoverá la participación de las entidades a fin de realizar las gestiones necesarias para la correcta protección social de las personas con discapacidad.

Actualmente, en nuestro país, muchas personas con discapacidad enfrentan diversas barreras que limitan el ejercicio pleno de sus derechos, por ejemplo, a nivel educativo según el Informe N° 723-2023-MINEDU/VMGP-DIGESE-DEBE-CGPyS del 27 de noviembre de 2023, obtenido a través de acceso a la

información pública, se ha capacitado a setecientos veintidós (722) docentes en los veinticuatro (24) departamentos del Perú sobre la atención a la discapacidad visual; sin embargo, no se cuenta con un registro detallado de cuántos de estos docentes han recibido formación específica en lectoescritura Braille, ya que los participantes no siempre comparten esta información, además, en este mismo informe el Ministerio de Educación, aclara que la capacitación recibida no garantiza que los docentes dominen completamente la lectoescritura Braille.

Ahora bien, si observamos la forma de los exámenes de admisión y laborales para personas con discapacidad visual revela una situación preocupante puesto que, no existe una adaptación adecuada para estos exámenes. La mayoría de las universidades o instituciones públicas no emplean lectoescritura Braille ni herramientas como el *TalkBack*, obligando a las personas con discapacidad visual a depender de su memoria para responder. Esta falta de adaptaciones contrasta con las condiciones más favorables que tienen los estudiantes sin discapacidad visual, quienes pueden elegir las preguntas a responder y tomarse el tiempo necesario sin depender de terceros.

De otro lado, es de conocimiento que las municipalidades están obligadas a garantizar que los nuevos inmuebles cumplan con criterios de accesibilidad para personas con discapacidad al aprobar licencias de construcción; empero, en la práctica, muchas construcciones se llevan a cabo sin las licencias correspondientes y, en algunos casos, las obras de infraestructura como la de agua y alcantarillado de SEDAPAL tampoco garantizan accesibilidad, incluso las construcciones que cuentan con licencias a menudo no cumplen con los requisitos legales de accesibilidad.

Frente a esta penosa realidad, se plantea la pregunta, en el ámbito laboral, ¿se está cumpliendo con la estabilidad reforzada de las personas con discapacidad?, ¿se está cumpliendo con la estabilidad reforzada para los padres que tienen hijos con discapacidad?, respecto a la primera pregunta tenemos un caso que nos ilustra el cumplimiento de ello por parte de la administración, como es el que se desarrolló en la Casación N° 30533-2019 Tacna, emitida el 03 de octubre del 2023, en donde un profesor de un centro educativo del distrito de Cairani, provincia de Tarata-Tacna, que realizaba jornada laboral desde el 21 de mayo del 1984, fue incorporado en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, por haber adquirido una discapacidad producto de un accidente, por

ello solicitó una reasignación por motivos de salud y porque no contaba con los mecanismos necesarios para ejercer sus funciones con normalidad y regularidad, lo cual obstaculizaba la realización de su vida plena en sociedad; sin embargo, la administración no le otorgó dicha reasignación, en primera instancia dicho caso fue declarado infundado y en segunda instancia fue revocado y declarado improcedente, finalmente la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú declaró fundada la demanda actuando en sede de instancia y casaron la sentencia de vista, y es que es necesario que se realice una supervisión, por parte de las entidades facultadas para ello, respecto al cumplimiento de la estabilidad reforzada de las personas con discapacidad, atendiendo además que cada institución pública debe tener mapeado la cantidad de personas con discapacidad que laboran en su administración.

En relación con el derecho a la estabilidad laboral para los padres de hijos con discapacidad, la Ley N° 30119 (2013) establece que los trabajadores del sector público y privado tienen derecho a una licencia para asistir a la atención médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad. Esta ley otorga al padre, madre, tutor o curador una licencia con goce de haber de hasta cincuenta y seis (56) horas al año, que pueden ser tomadas de manera alterna o consecutiva. Si se requiere más tiempo, las horas adicionales pueden compensarse con horas extras, siempre que exista un acuerdo previo con el empleador.

Es importante tener en cuenta que no todas las discapacidades requieren el mismo tipo de asistencia médica o terapia de rehabilitación, ya que cada situación es única. Por lo tanto, invitamos al lector a considerar y analizar esta diversidad en el contexto de la aplicación de la ley.

IV. SOBRE LAS LICENCIAS CON GOCE DE HABER RECONOCIDAS POR LEY

1. Licencias de las madres y padres

Las licencias para los padres y madres han sido creadas a fin de tutelar el interés superior del niño. Por parte de las madres lactantes se protege la salud, atención y alimentación del menor lactante, mientras que a los padres que tienen hijos con discapacidad, es principalmente la protección de la salud y bienestar del niño o adolescente, pues “el tratamiento no debe exigir un gran sacrificio

en términos de tiempo, dinero o cualquier otro aspecto de la vida familiar, sino que debe beneficiar a todos los involucrados”. (Howlin, 2009, como se cita en Artigas-Pallarés y Paula-Pérez, 2016, p. S46).

- A. **Ley N° 26644 (1996), ley que precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, modificada por la Ley N° 30792 (2018)**, la cual establece que es derecho de la trabajadora gestante gozar de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal, con la extensión de treinta (30) días naturales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. (Artículo 1)
- B. **Ley N° 27240 (1999), Ley que otorga permiso por lactancia materna, ley modificada por la Ley N° 28731 (2006)**, la cual establece que la madre trabajadora, al culminar el periodo postnatal, tiene derecho al permiso de una hora diaria por lactancia materna, hasta cuando su menor hijo tenga la edad de un año, y en el caso del parto múltiple, el permiso se incrementará por una hora adicional al día, y este permiso puede ser fraccionado en dos partes iguales. Dicho permiso no implica descuento, asimismo, señala que este derecho no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio. (Artículo 1).
- C. **Ley N° 29409 (2009), Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada**, la misma que otorga al padre el tiempo de diez (10) días calendarios consecutivos para los casos de parto natural o cesárea, y en los casos especiales los plazos son de veinte (20) y treinta (30), para nacimientos prematuros y partos múltiples para el primer plazo, y por nacimiento con enfermedad congénita terminal; discapacidad severa; por complicaciones graves en la salud de la madre, para el segundo plazo. (Artículo 2, incisos 2.1 y 2.2.)
- D. **Ley N° 30119 (2013), Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, modificada por el Decreto Legislativo N° 1417 (2018)**, esta licencia, previa modificación, se concedía sin goce de haber, luego con la modificación el legislador dispuso que sería con goce de haber, y dispone que se concede al padre, madre, tutor/a o apoyo de la

persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por cincuenta y seis (56) horas consecutivas o alternas anualmente, y en caso se requieran mayor tiempo, las licencias se compensan con horas extraordinarias de labores, con previo acuerdo con el empleador. (Artículo 2)

- E. **Ley N° 30012 (2013)¹, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, modificada por la Ley N° 31041 (2020)**, el cual otorga por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber, para que el trabajador pueda asistir a su hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente o persona bajo su curatela o tutela que tiene enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida. En caso se presente una situación excepcional de asistencia mayor a dicho plazo, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador. Asimismo, señala que de manera excepcional y única se otorga licencia con goce de haber por el periodo no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador cuyo hijo, niño o adolescente menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer por el médico especialista, el cual deberá ser cubierto los primeros veintiún (21) días por el empleador y el tiempo restante por EsSalud. (Artículo 2).

1 La Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante el Expediente Judicial N° 2934-2021-0-1801-JR-LA-04, con la Resolución Número Once, de fecha 24 de noviembre del 2023, confirmó la Sentencia de primera instancia, en donde se señala que el denunciante no cumplió con lo previsto por la Ley N° 30012, pues no puso en conocimiento del empleador oportunamente el motivo de su inasistencia, ni adjuntó la documentación pertinente como son los certificados médicos con el que se acredite el estado grave o termina o la constancia de convivencia a fin de solicitar la licencia, pues en su carta . Asimismo, se señala que el denunciante debió poner en conocimiento de su empleador el motivo de sus inasistencias los días 05 y 12 de diciembre del 2020, el mismo que debió ser de manera anticipada o en su caso, en forma inmediata a la inasistencia, y que dicha justificación recién fue comunicada con su carta de descargo, con lo que objetivamente, señala el a quem, se configura objetivamente la comisión de las faltas imputadas por la demandada en el procedimiento de despido. Aunado a ello, el denunciante tuvo los días 16, 24 y 26 de diciembre del 2020, sin justificar, para luego acumular los días 28 y 31 de diciembre. En este caso, el empleado o trabajador recién justificó sus inasistencias cuando realizó su descargo, pero no acreditó haber comunicado la situación del delicado estado de salud de su esposa oportunamente, aun cuando el artículo 3° de la Ley n° 30012 señala que el trabajador debe dar cuenta a su empleador dentro de las 48 horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado.

2. **Licencias para las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**

- A. **Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú, Ley N° 30287 (2014)**, esta ley establece que es nulo el despido de un trabajador que pertenece a cualquier régimen de actividad laboral que tenga por motivo su condición de persona afectada por tuberculosis (Artículo 11); el trabajador tiene derecho a descanso médico a causa del diagnóstico de tuberculosis (Artículo 13); asimismo el trabajador tiene derecho a ingresar una hora después o salir una hora antes, en los días que corresponda su tratamiento hasta su culminación (Artículo 14). Además, señala que “Las instituciones de educación básica regular y de educación superior otorgan facilidades académicas a los estudiantes afectados por tuberculosis para que puedan cumplir con su atención y tratamiento y la recuperación de su salud, procurando que estos estudiantes no perjudiquen su matrícula o la culminación del año académico.” (Artículo 35).
- B. **Decreto Supremo N° 030-2018-SA (2018), Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30795, Ley para la Prevención y Tratamiento de la Enfermedad de Alzheimer y otras demencias**, el cual se dispone el permiso remunerado hasta por una jornada laboral al año, este permiso puede gozarse por horas, no necesariamente continuas, siempre que no supere a una jornada laboral, debiendo el trabajador solicitar el permiso a su empleador con setenta y dos (72) horas mínimas de anticipación al día que pedirá el permiso. Incluso la ley establece las facilidades laborales extraordinarias que tiene el trabajador (Artículos 17 y 18).

V. **PROPUESTAS DE MEJORAS DE ALGUNAS DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS**

1. **Propuesta de mejora a la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, modificada por la Ley N° 31041 (2020)**

Esta ley, de manera excepcional y única, otorga licencia con goce de haber por un período no mayor a un año al trabajador cuyo hijo, niño o adolescente,

menor de 18 años, haya sido diagnosticado con cáncer por un médico especialista; sin embargo, esta excepción de la ley discrimina a los demás integrantes contemplados en su objeto, ya que la ley establece que la licencia debe aplicarse al trabajador en casos de tener un hijo (sin especificar un límite de edad), padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o tutela. Esta discriminación podría ser superada mediante una interpretación sistemática y teleológica que vaya en armonía con la intención del legislador al otorgar dicha licencia de manera excepcional y única, sin perjuicio que se despliegue y concrete con modificaciones a la ley referida. Cabe señalar que esta interpretación propuesta tiene como objetivo lograr un sinceramiento en la información registrada sobre las licencias del trabajador, lo que permitirá la ejecución eficiente del algoritmo planteado en el presente artículo.

2. Propuesta de mejora a la Ley N° 30119 (2013), Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, modificada por el Decreto Legislativo N° 1417 (2018)

Barthélémy et al. (2019) señala que las personas en el espectro del autismo se le debe brindar la mejor atención y apoyo posible, además de un acceso equitativo a las oportunidades, pues las manifestaciones del autismo alcanzan un amplio espectro y algunas personas demandan un nivel muy elevado de apoyo, hasta otras personas también pueden presentar problemas de aprendizaje o afecciones coincidentes.

En nuestro país tenemos a la Ley N° 30150, Ley de Protección de las personas con trastorno del espectro autista, también se promulgó el Plan Nacional para las personas con trastorno del espectro autista (TEA), pero es necesario conocer cuánto tiempo conlleva el servicio de detección, diagnóstico precoz, atención médica, y tratamiento para una persona con TEA, esto debidamente sustentado con el informe médico respectivo, para que así se realice un sinceramiento en el tiempo de licencia señalado en la Ley N° 30119, para los padres, madres o tutores de los menores que tengan este diagnóstico. Con esta propuesta se busca reconocer el derecho de los padres con hijos que presentan trastorno del espectro autista e incluir esta información en la base de datos de licencias del trabajador, permitiendo así la ejecución eficiente del algoritmo propuesto.

3. Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú, Ley N° 30287 (2014)

el Ministerio de Salud (2021) informó que a nivel nacional, durante los últimos años, se han reportado más de dos mil seiscientos (2600) casos anuales de tuberculosis en menores de edad, el cual representa el 8% del total de casos identificados; no obstante, para el año 2020 se observó una disminución en la detección, especialmente en los menores de once (11) años. Alarcón et al. (2017) refieren que la tuberculosis infantil es cuando afecta a menores de 15 años y el presidente de la Red Peruana de Tuberculosis Pediátrica (Repetup) del Minsa, Francisco Mestanza, señaló que siempre ha sido de difícil diagnóstico la tuberculosis infantil, por la dificultad que los menores tienen para expectorar, adicionalmente presentan un mayor riesgo de desarrollar de forma más severa la enfermedad, ello debido a los factores de la edad y el estado inmunológico inmaduro, los cuales influyen en el progreso de la enfermedad.

En esa línea, es pertinente se otorgue licencias para los padres, madres y tutores de los menores que padecen de esta enfermedad, con la acreditación médica correspondiente.

312

4. Crítica a los contratos civiles

Los contratos civiles, en particular los de locación de servicios, son ampliamente promovidos por el Estado en todas las esferas de la Administración Pública. Esto plantea la siguiente interrogante: ¿Por qué el Estado fomenta este tipo de contrato si es el principal garante de los derechos laborales? Se evidencia una gran contradicción. Por un lado, la Constitución protege los derechos del trabajador; por otro, el Estado promueve estos contratos que generan una apariencia de vínculo laboral con la entidad contratante, pues debe realizar una productividad que muchas veces es equivalente a la productividad del que tiene un contrato laboral, entonces, surge la pregunta ¿se está cumpliendo con lo establecido en el artículo 7°, literal a), numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que señala que se debe realizar un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie?

Cabe indicar que este grupo carece de todo beneficio social, es decir, no tienen derechos laborales, como: gratificaciones, bonificaciones, licencias con

goce de haber, licencia por maternidad o por lactancia, entre otros. ¿Qué sucede cuando este “trabajador” llegue a padecer de alguna enfermedad; empieza una gestación; fallece un familiar o enferma su hijo? Ya se ha señalado *up supra* que el Tribunal Constitucional, en el Expediente 00677-2016-PA/TC (2020) ha mostrado su preocupación respecto a las madres gestantes al señalar que existen numerosas formas en que las mujeres embarazadas o recientemente madres pueden enfrentar discriminación, especialmente en cuanto a acceso laboral, despidos o la falta de renovación de contratos temporales, destacó que los despidos frecuentes o la no renovación de contratos temporales para mujeres gestantes, tienen diversas repercusiones como que algunas mujeres consideren la interrupción del embarazo.

En ese sentido, con esta práctica, se puede afirmar categóricamente que al Estado no le preocupa este grupo humano, compuesto por jefes de hogar, madres gestantes, lactantes, tutores legales o curadores que tienen responsabilidades familiares. Por el contrario, el Estado promueve una informalidad laboral, ya que se “ahorra” los beneficios laborales que los locadores dejan de percibir.

Por consiguiente, es de vital importancia aplicar el algoritmo propuesto en los contratos civiles para la asignación de carga laboral, a fin de no afectar el principio del interés superior del niño, la no discriminación laboral y la dignidad humana.

VI. SOBRE LA CARGA LABORAL

1. Sobre la carga laboral para las madres lactantes en el Estado

Actualmente se encuentra vigente la Ley N° 29896 en donde se establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado, con la finalidad de promover la lactancia materna, dicha ley se encuentra alineado al artículo 10° del Convenio C183 OIT- Convenio sobre la protección de la maternidad 2000 (núm. 183), en donde se establece que la mujer lactante tiene derecho a una o varias interrupciones por día o una reducción diaria del tiempo del trabajo para la lactancia de su hijo.

Asimismo, el Reglamento de Ley N° 29896, señala que el tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no puede ser inferior a una hora diaria, el cual puede ser distribuido en dos periodos de 30 minutos y tres periodos de

20 minutos, cada uno, y que el uso del tiempo del lactario no comprende el tiempo de desplazamiento, cuando en el centro laboral no dispone de un área de lactario, y por excepción se implementa dicho servicio en un inmueble colindante, e incluso que el empleador promueve el uso del lactario institucional y brinda las facilidades para el traslado de las usuarias. A ello se debe además tomar el tiempo de una hora diaria de permiso de lactancia dispuesta por la Ley N° 27240.

En ese sentido, se infiere que las madres lactantes (sin distinción de función o cargo), tiene derecho al uso del lactario de una hora diaria y a ello se le suma la hora diaria de permiso de lactancia, por lo que el tiempo de labor, si el caso fuera de ocho (08) horas diarias, de la madre lactante sería de seis (06) horas de producción laboral, sin descontar el tiempo de desplazamiento, en caso que el área de lactario no se encuentre en su centro laboral se deberá desplazar al área que ha sido implementado, sería menos de seis horas de producción.

Por lo que, la distribución de la carga laboral debe ser proporcional a las horas que son usadas para la producción de metas o carga laboral de la madre lactante, que son seis horas o menos, en caso el lactario se encuentre en su centro laboral. Más a modo de ejemplo, de los documentos de exigencia de productividad del Poder Judicial, no se observa qué juzgados tienen madres lactantes o gestantes, a fin de aplicar una reducción de la carga laboral, atendiendo que las madres lactantes tienen derechos laborales como la hora de lactancia y permiso por lactancias, mientras que las madres gestantes tienen derecho a licencia prenatal; es decir, los Juzgados tendrían menos personal, por ende menos productividad.

Si bien se puede empoderar a la mujer a asumir retos y que ella pueda tener las mismas oportunidades, lo cierto es que también se debe abordar los casos de las madres lactantes y ser equitativos, no solo porque la Ley N° 29896 y su reglamento dispone la implementación de los lactarios y su uso o porque la Ley N° 27240 otorgue una hora diaria por permiso de lactancia, sino porque se trata de un ser humano que puede ser propenso a tener enfermedades al no poder extraerse la leche materna, como: mastitis, dolor e ingurgitación mamaria, reducción de la producción de leche, problemas de lactancia para el bebé, etcétera, porque la madre lactante es la que alimenta a un ser humano que está en pleno desarrollo.

Con base a ello se debe considerar la implementación de un sistema de algoritmo con inteligencia artificial en el cual al colocarse en la base datos que hay una madre lactante en una determinada área del centro laboral, para que luego se active una distribución de carga laboral equitativa a las horas que está produciendo, empero, debe estimarse que la reducción de producción que va a tener la madre lactante, no debe implicar aumento de producción de las personas no lactantes, pudiendo ser una alternativa de compensación -en caso no se desee reducir la producción a nivel general-; la contratación de otro personal o realizar incentivos laborales para que los que realicen una producción adicional y con ello se puede suplir la carga laboral que no se está produciendo.

2. Sobre la carga laboral para las madres lactantes en el Estado

Es preciso mencionar que las madres lactantes tienen un desgaste adicional de energía, pues no solo tienen que cumplir con metas o cargas laborales sino también con un infante que por la etapa de desarrollo en que se encuentra es altamente demandante, por lo que las licencias por maternidad deberían incrementarse de noventa (90) días a mínimamente seis (6) meses.

En ese tiempo la leche materna para el infante es vital, el desarrollo del apego seguro y todo ello gira entorno al derecho constitucionalmente reconocido como lo es el interés superior del niño, no es descabellado pensar en realizar revolucionarios cambios en favor de este grupo casi con invisibilidad, cierto es que a lo largo de la historia se ha ido adquiriendo derechos laborales, como licencia por maternidad, licencia por lactancia, entre otros; sin embargo, el cuestionamiento radica en ¿es suficiente?

VII. LA APLICACIÓN DE LOS ALGORITMOS

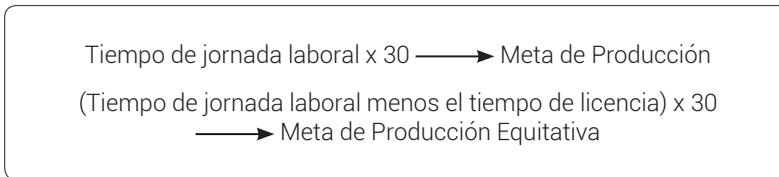
Thomas H. Cormen et otros (2009), señala que un algoritmo es cualquier procedimiento computacional bien definido que toma algún valor, o conjunto de valores, como entrada y produce algún valor, o conjunto de valores, como salida. Un algoritmo es, por tanto, una secuencia de pasos computacionales que transforman la entrada en la salida. En general, una instancia de un problema consiste en la entrada (satisfaciendo cualesquiera restricciones que se imponen en la declaración del problema) necesaria para calcular una solución al problema. Un algoritmo es correcto si, para cada instancia de entrada, se detiene con la

salida de corrección. Un algoritmo incorrecto puede no detenerse en absoluto en algunas instancias de entrada, pero sí con una respuesta incorrecta.

En este trabajo vamos a proponer un algoritmo, sin perjuicio de que los especialistas en la materia lo mejoren e incluso se modifique.

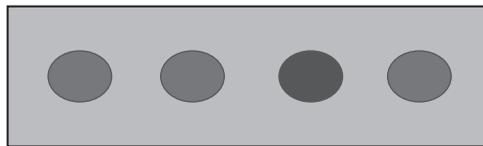
1. La aplicación de los algoritmos para la distribución de la carga laboral

Tabla 2 Imagen propia



A continuación, se va a presentar un hecho como ejemplo y la distribución que puede implementarse.

En este caso, cada círculo representa a las personas que trabajan en una oficina con las mismas funciones, con una jornada de 8 horas diarias, quienes deben cumplir con una meta de productividad igual a 160 mensualmente.



-  Este color representa a la persona no lactante, ni padre, ni madre.
-  Este color representa a la madre lactante, gestante; padre o madre con hijo(a)s con discapacidad

En el supuesto caso de que sea una madre lactante, esta persona tiene por derecho hasta de una hora de uso de lactario, sin contar el tiempo que le tomaría en movilizarse hasta el mismo, en los casos en los que no se encuentre cerca de su centro laboral, además esta persona tiene derecho a la licencia de una hora por permiso por lactancia; es decir, si esta persona labora ocho (8) horas diarias, el tiempo de labor efectiva es de seis (6) horas, restando las horas por uso de

lactario y por permiso de lactancia. Por lo que, usaremos una regla de tres simple para poder determinar la meta de productividad que debe cumplir.

$$\begin{array}{l} 8 (30) \longrightarrow 160 \\ (8-2) (30) \longrightarrow 108 \end{array}$$

Por lo tanto, la producción de meta debe variar de 160 a 108 mensualmente.

Es pertinente indicar que la meta de producción va a variar de acuerdo al trabajo de la persona que hace uso de una licencia. A continuación, se presenta el algoritmo que proponemos:

1. Inicializar variables:

- Tiempo Jornada Laboral (en horas)
- Meta Producción (unidades)
- Tiempo Licencia (en horas)

2. Calcular el tiempo de jornada reajustado

- Tiempo Jornada Reajustado = Tiempo Jornada Laboral - Tiempo Licencia

3. Calcular la meta de producción ajustada:

- Meta Producción Reajustada = (Meta Producción / Tiempo Jornada Laboral) * Tiempo Jornada Reajustado

4. Retornar el resultado:

- Meta Producción Reajustada

VIII. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

1. Veintiocho (28) de las treinta (30) personas encuestadas han señalado que han cumplido con las metas de producción y/o evaluación de desempeño, como si no hubieran tenido licencia, pese a ello no han tenido ningún reconocimiento o incentivo.
2. Veinticinco (25) de las treinta (30) personas encuestadas han señalado que no hay un sistema de distribución de carga de producción para cuando han tenido licencias, mientras que las otras cinco (5)

personas han señalado que no hay distribución de carga de producción sino una evaluación de desempeño o sólo son evaluadas a criterio de su jefe inmediato.

3. El ochenta (80) % de las personas encuestadas no tienen un lactario en su centro de labor.
4. Veinte (20) de las treinta (30) de personas encuestadas han tenido que realizar un gasto económico para cumplir con las metas de producción que le exige su empleador.
5. Veintiocho (28) de las treinta (30) de personas encuestas han tenido cambios en su estado de ánimo en sus relaciones laborales y sociales después del embarazo y cinco (5) personas le han excluido de algún evento en su centro laboral por estimar que no iba a participar por ser madre o porque tiene personas a su cargo.
6. Treinta (30) de las personas encuestadas han señalado que en su centro laboral no han realizado encuestas para conocer cuántas mujeres hay y sus respectivas edades, a fin de implementar el lactario.

IX. DESAFÍOS PARA EJECUTAR EL ALGORITMO PROPUESTO

Si bien es cierto que puede suscitarse contraposiciones de la propuesta que se realiza, también es cierto que puede haber soluciones al respecto.

1. No existe una estadística de cuántas personas tienen licencias con goce de haber para realizar una distribución equitativa de trabajo. Por lo que es necesario que se tenga registradas las licencias de todas las áreas del centro laboral para que se puede ejecutar el algoritmo.
2. Otra contraposición que se puede dar es que la carga laboral que resta se la distribuya entre los otros trabajadores, pero ello conllevaría una sobrecarga laboral para los que no gozan de licencias, más este problema puede solucionarse con incentivos, reconocimientos, pago de horas extras, la contratación de otro personal, etc. El objetivo es garantizar la efectividad del derecho laboral, para que no se trate simplemente de una licencia que beneficie momentáneamente al trabajador, quien luego se ve obligado a compensar el tiempo perdido para cumplir con sus metas o desempeño laboral. Se precisa, además, que no solo se garantiza el derecho laboral del trabajador, sino también

los derechos de los niños y adolescentes, particularmente en lo que respecta a los hijos de los trabajadores.

3. Se propone una revisión de las licencias comentadas en este artículo, las cuales a primera vista puede suponer cambios súbitos, deben ser evaluadas teniendo en consideración que el fin supremo de la sociedad y del Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad. Si el deseo es mejorar como sociedad, es fundamental garantizar calidad de tiempo a nuestros niños y adolescentes en aspectos como su salud, bienestar, entre otros. Una madre lactante debe poder dedicar el tiempo que la ley le otorga a su hijo, sin preocuparse por cumplir metas de producción o desempeño laboral. Del mismo modo, un padre o madre de un hijo con discapacidad debe disfrutar de su licencia para proporcionar todas las atenciones médicas y terapias que sus hijos necesitan. Por supuesto, esto debe realizarse con la respectiva acreditación, pues no se puede tolerar el abuso de este derecho.

X. CONCLUSIONES

1. La implementación del algoritmo en las entidades públicas y privadas contribuirá a visibilizar al grupo humano que goza de licencias pre y post natal de la madre gestante, de lactancia, paternidad, asistencia médica y al terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal, en situación de discapacidad o condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, prevención y control de la tuberculosis, por enfermedad de alzhéimer y otras demencias, a fin de mejorar la distribución de la carga laboral sin afectar a los otros trabajadores que no gozaren de este derecho laboral.
2. La implementación del algoritmo, beneficiará a las entidades públicas y privadas pues les permitirá tener una cifra clara y precisa de cuántas personas tienen derecho a las licencias, materia de este artículo, la cual permitirá tener una planificación respecto a las metas de productividad y del recurso humano.
3. La implementación del algoritmo va a permitir que las licencias y permisos señalados en este artículo sean cumplidas conforme a ley, lo

cual contribuirá a los trabajadores, niños, niñas y adolescentes y con ello el respeto pleno de los derechos de los niños y adolescentes, el derecho a la vida, el derecho a la salud, el derecho a la no discriminación, entre otros derechos.

4. Es necesario que se implementen lactarios en todas las instituciones públicas que brinden servicio a la mujer (Comisarías, Centros Emergencias Mujer, Fiscalías especializadas en violencia contra la mujer, Juzgados y/o Salas especializadas en violencia contra la mujer).
5. Es pertinente la implementación de una base de datos en cada empresa (pública o privada) e instituciones públicas, que mapee las licencias de cada trabajador y con ello se ejecute el algoritmo que, en este trabajo, sin perjuicio de ello, profesionales de la materia pueden realizar mejoras en el algoritmo.
6. Se debe considerar analizar todas las leyes que otorgan licencias para los trabajadores, para que se propongan mejoras de las mismas, sin perjuicio de que el operador de justicia realice una interpretación sistemática y teleológica de dichas leyes.
7. Es necesario que se reconozca o incentive de alguna manera a los trabajadores que han venido cumplimiento con metas de producción o desempeño laboral igual que los trabajadores que no han gozado de licencias.

REFERENCIAS

Alarcón, Valentina, Alarcón, Edith, Figueroa, Cecilia, & Mendoza-Ticona, Alberto. (2017). Tuberculosis en el Perú: situación epidemiológica, avances y desafíos para su control. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(2), 299-310. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2017.342.2384>

Angeles, E. (2018). *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Repertorio Institucional de la PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14133>

Artigas-Pallarés J, Paula-Pérez I.

Artigas-Pallarés, J. & Paula-Pérez. (2016). Autismos que se 'curan'. *Revista de Neurología* 2016;62 (Supl. 1): S41-S47. https://www.researchgate.net/publication/296331909_Autismos_que_se_curan

Autismos que se 'curan'. *Rev Neurol*

Barthélémy, C., Fuentes, J., Howlin, P., Gaag, R. (2019). Personas con trastorno del espectro del autismo-Identificación, comprensión, intervención. *Autismo-Europa*. Tercera Edición. https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/People-with-Autism-Spectrum-Disorder-Identification-Understanding-Intervention_Spanish-version.pdf

Casación Laboral N° 1172-2021/Lima. (2023). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta de expedientes judiciales-Supremo.

Casación Laboral N° 13832-2022/Piura. (2023). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta de expedientes judiciales-Supremo.

Casación Laboral N° 23330-2022/Lima. (2023). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta de expedientes judiciales-Supremo.

Casación Laboral N° 2513-2022/Ancash. (2023). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta de expedientes judiciales-Supremo.

Casación Laboral N° 3697-2022/Ancash. (2023). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta de expedientes judiciales-Supremo.

Casación Laboral N° 4944-2021/Lima Este. (2023). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta de expedientes judiciales-Supremo.

Casación Laboral N° 8144-2021/Lima. (2023). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta de expedientes judiciales-Supremo.

- Constitución Política del Perú, (1993). Congreso Constituyente Democrático.
- Cormen T., Leiserson Ch., Rivest R. & Stein C. (2009). *Introducción a los algoritmos* (Tercera edición). Massachusetts Institute of Technology.
- Consenso de Quito, 9 de agosto del 2009. <http://www.saij.gob.ar/descarga-archivo?guid=/jklmnopr-stuv-wley-nact-0007265f1pdf&name=T0007265F1.PDF>
- Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Decreto Legislativo N° 1417. (2018). *Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad*. Presidencia de la República.
- Decreto Supremo N° 030-2018-SA. (2018). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30795, Ley para la Prevención y Tratamiento de la Enfermedad de Alzheimer y otras demencias*. Presidencia de la República.
- Enciso, P., Valle, R. & Alfaro. (2019). Factores relacionados al abandono de lactancia materna exclusiva en mujeres trabajadoras dependientes de una institución pública febrero- abril 2019. *Revista Científica TZHOECOEN*. Vol. 12 Núm. 1 (2020). <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1248>
- Expediente N° 00677-2016-PA/TC. (2020). *Sentencia*. Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00677-2016-AA.pdf>
- Expediente N° 2934-2021-0-1801-JR-LA-04. (2023). *Sentencia de segunda instancia*. Corte Superior de Justicia de Lima, Séptima Sala Laboral Permanente. CEJ - Búsqueda de Expedientes - CEJ - Poder Judicial.
- Ley N° 26644. (1996). *Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante*. Congreso de la República del Perú.
- Ley N° 27240. (1999). *Ley que otorga permiso por lactancia materna*. Congreso de la República del Perú.

- Ley N° 28731. (2006). *Ley que amplía la duración del Permiso por Lactancia Materna*. Congreso de la República.
- Ley N° 28983. (2007). *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Congreso de la República del Perú.
- Ley N° 29409. (2009). *Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*. Congreso de la República.
- Ley N° 30012. (2013). *Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente*. Congreso de la República.
- Ley N° 30119. (2013). *Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad*. Congreso de la República.
- Ley N° 30287. (2014). *Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú*. Congreso de la República.
- Ley N° 30792. (1998). *Ley de utilidades justas para las madres*. Congreso de la República del Perú.
- Ley N° 31041. (2020). *Ley de urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente*. Congreso de la República.
- Ministerio de Salud. (2021, 16 de junio). Minsa brindará últimos avances en el diagnóstico y tratamiento de la tuberculosis infantil. [Noticias]. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/500720-minsa-brindaraultimos-avances-en-el-diagnostico-y-tratamiento-de-la-tuberculosis-infantil>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.