



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,

Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

**LOS LACTARIOS: INSTRUMENTO
DE EJERCICIO DEL TRABAJO DECENTE
DE LA MADRE TRABAJADORA EN LAS
MUNICIPALIDADES PROVINCIALES
DE SAN MARTÍN, 2025**

THE LACTATION ROOMS: AN INSTRUMENT FOR THE EXERCISE
OF DECENT WORK FOR WORKING MOTHERS IN THE PROVINCIAL
MUNICIPALITIES OF SAN MARTÍN, 2025

Hugo Abraham Meléndez Cueto
Universidad Nacional de Trujillo, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20432

Los Lactarios: Instrumento de Ejercicio del Trabajo Decente de la Madre Trabajadora en las Municipalidades Provinciales de San Martín, 2025

Hugo Abraham Meléndez Cueto¹

hugomelelendez@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7010-7127>

Universidad Nacional de Trujillo

Perú

RESUMEN

Esta investigación partió con el objetivo de Analizar los lactarios, como instrumento de ejercicio del trabajo decente de la madre trabajadora en las Municipalidades Provinciales de San Martín, 2025; logrando obtener como resultado que, la asignación e implementación de lactarios institucionales incide de manera directa y positiva en el ejercicio del trabajo decente de las trabajadoras municipales, habida cuenta que, la existencia de estos espacios garantiza el respeto de los derechos fundamentales vinculados a la maternidad, la salud y la conciliación entre la vida laboral y familiar; y, concluyendo que, las municipalidades, al implementar los lactarios institucionales, afianzan su rol como entes de gestión pública comprometidos con la igualdad sustantiva y la protección de la primera infancia.

Palabras clave: trabajo decente, dignidad, lactarios institucionales

¹ Autor principal

Correspondencia: hugomelelendez@gmail.com

The Lactation Rooms: An Instrument for the Exercise of Decent Work for Working Mothers in the Provincial Municipalities of San Martín, 2025

ABSTRACT

This research began with the objective of analyzing lactation rooms as an instrument for exercising decent work for working mothers in the Provincial Municipalities of San Martín, 2025. The study found that the allocation and implementation of institutional lactation rooms have a direct and positive impact on the exercise of decent work for municipal female workers, given that the existence of these spaces ensures respect for fundamental rights related to maternity, health, and the reconciliation of work and family life. It concludes that municipalities, by implementing institutional lactation rooms, strengthen their role as public management entities committed to substantive equality and the protection of early childhood.

Keywords: decent work, dignity, institutional lactation rooms

*Artículo recibido 02 setiembre 2025
Aceptado para publicación: 29 setiembre 2025*



INTRODUCCIÓN

Diversos estudios de carácter internacional evidencian el creciente interés, así como la relevancia de la situación laboral de la mujer trabajadora; en particular, de la mujer lactante y la implementación de lactarios institucionales que le permitan cumplir tanto con su derecho como madre como con su deber de alimentación hacia su hijo. Este asunto se encuentra vinculado con diversos bienes jurídicos, en tanto protege, por un lado, el derecho al proyecto de vida de la madre trabajadora y, por otro, sus derechos laborales.

Bajo esa orientación, muchos países han establecido normativas internas que favorecen la implementación de lactarios; así, el Gobierno del Estado de México (2014) promulgó la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna, estableciendo el carácter obligatorio de que tanto las entidades públicas como las instituciones privadas cuenten con lactarios en sus instalaciones. Por su parte, el Gobierno de Argentina (2021), en el año 2008, dictó la Ley 2958, la cual profundiza en los criterios para la implementación de lactarios en el sector público.

En el caso de Perú, son pocas las entidades públicas y privadas que han implementado de manera decidida y adecuada dichos espacios. En cuanto al procedimiento de implementación, se observa una marcada disparidad entre sectores, puesto que, en el ámbito privado, se registraron hasta el 2022 un total de 2,812 lactarios (83%), reflejando un incremento de 753 (37%) respecto al año anterior; sin embargo, en el sector público solo se han implementado 442 lactarios (17%), lo que implica un aumento de apenas 26 (6.3%) (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022).

Esta situación genera preocupación, toda vez que el incumplimiento y la omisión de dichas obligaciones implican una transgresión a la Ley N° 29896, que establece la implementación de lactarios en instituciones de los sectores público y privado, aprobada en 2012 y reglamentada mediante Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP. Es decir, han transcurrido doce años desde la aprobación de la norma que consagra la obligatoriedad de dichos espacios y tres años desde su reglamentación; empero, los avances resultan poco significativos.

La región San Martín constituye un ejemplo ilustrativo, en tanto, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022), hasta el 2022 se implementaron únicamente 18 lactarios institucionales entre entidades públicas y privadas, distribuidos de la siguiente forma: en la provincia



de San Martín, 12; en Lamas, 1; en Moyobamba, 2; en Tocache, 3. Además, se advierte que dentro de esta lista figura la Municipalidad Provincial de San Martín; empero, dicho espacio, según información de la misma entidad, se encuentra actualmente ocupado por la Oficina del PAD, lo cual lleva a reflexionar acerca de una posible negligencia administrativa y/o carencia de políticas públicas para garantizar estos espacios que, normativamente, son de carácter obligatorio cuando una entidad cuenta con más de 20 trabajadoras en edad fértil.

La justificación de la presente investigación se sustenta en la necesidad de garantizar la efectividad de los derechos laborales y de maternidad reconocidos por el ordenamiento jurídico peruano e internacional, pues, la falta de implementación de lactarios institucionales constituye una barrera estructural que vulnera el principio de igualdad de oportunidades y afecta de manera directa el derecho de las madres trabajadoras a conciliar su vida familiar y laboral. Este déficit de infraestructura institucional no solo compromete el bienestar físico y emocional de la madre y del niño lactante, sino que también evidencia una insuficiencia en la materialización del derecho al trabajo digno, en tanto el entorno laboral carece de condiciones adecuadas para el ejercicio pleno de la maternidad. De modo que, el incumplimiento de las disposiciones legales sobre lactarios transgrede compromisos asumidos por el Estado peruano en materia de derechos humanos, igualdad de género y trabajo decente, generando una afectación tangible al desarrollo personal, profesional y social de las mujeres trabajadoras.

De otro lado, la relevancia del tema radica en su profunda conexión con el concepto de trabajo decente, entendido como aquel que asegura condiciones de equidad, seguridad y dignidad en el empleo; siendo así, la omisión en la instalación de lactarios institucionales representa una forma de discriminación indirecta, al colocar a las madres trabajadoras en una situación de desventaja respecto de sus pares, limitando su participación plena en el ámbito laboral y vulnerando los principios de no discriminación y protección a la maternidad reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De este modo, la presente investigación adquiere una significación social y jurídica trascendental, pues busca evidenciar cómo la inobservancia de esta obligación estatal y empresarial no solo afecta derechos individuales, sino que también compromete la consolidación de una cultura laboral inclusiva, equitativa y respetuosa de los derechos fundamentales de la mujer y la niñez.



Dentro del ámbito internacional, en Argentina, el trabajo desarrollado por Alderete et al. (2023) tuvo como propósito examinar las problemáticas vinculadas a la primera infancia, considerando el enfoque de ciudadanía y diversidad en los ámbitos del cuidado y la educación. En sus conclusiones, los autores sostienen que la adecuada atención a la salud y a la nutrición durante esta etapa inicial constituye un elemento esencial para el desarrollo integral del niño, abarcando las dimensiones cognitiva, afectiva y física.

Desde la perspectiva de Mercau y Fernández (2023), la conciliación entre las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares constituye un reto significativo para las mujeres que desempeñan simultáneamente el rol de madres y trabajadoras. En tal sentido, resulta esencial que las dinámicas familiares y las exigencias del ámbito laboral se articulen de manera complementaria. Aunque las mujeres insertas en el mercado de trabajo afrontan múltiples obstáculos, particularmente en relación con el ejercicio de la lactancia materna, se hace imperativo el diseño e implementación de políticas de intervención tanto en el campo laboral como en el sanitario, orientadas a potenciar la capacidad de respuesta de los sistemas y de los actores implicados. Dichas políticas deben propiciar una transformación estructural que contemple de forma integral el bienestar del niño, de la madre y del núcleo familiar en su conjunto, con el propósito de favorecer la materialización del proyecto de vida familiar.

A nivel nacional, Guillen (2018) emprendió un estudio orientado a examinar las políticas públicas vinculadas con la promoción del trabajo digno y la atención a la primera infancia en el Perú, tomando como referencia el caso de la implementación de los Lactarios Institucionales en las grandes empresas privadas. El autor concluye que dichas entidades del sector privado han sido las principales impulsoras de la instalación de estos espacios en sus centros laborales, lo cual ha favorecido que las trabajadoras madres puedan conciliar de manera adecuada sus responsabilidades familiares y profesionales, garantizando así el cumplimiento simultáneo y eficiente de ambas funciones.

A nivel local, en la investigación titulada “*Implementación de lactarios maternos como derecho fundamental en las Unidades de Gestión Educativa Local de la región San Martín al 2020*”, Ramos (2022) señaló que la instauración de espacios destinados a la lactancia en las UGEL de dicha región, conforme a las disposiciones normativas vigentes y a las políticas públicas orientadas al respaldo de



las madres trabajadoras, ha sido inexistente, tal como se evidenció en la hipótesis planteada. En consecuencia, la normativa vigente no ha alcanzado eficacia en su ejecución, lo cual evidencia la necesidad de complementar el marco legal actual con una directriz específica que oriente la implementación adecuada de estos ambientes destinados a la lactancia materna.

Asimismo, el aporte teórico trae a colación, la teoría del daño al proyecto de vida, desarrollada por Fernández (1985), sostiene que el daño no se limita a la afectación de un objeto material, sino que también puede dirigirse contra la esencia misma del ser humano, a la circunstancia incide de manera directa en su dimensión psicosomática, repercutiendo en la libertad fenoménica, entendida como aquella que se manifiesta en los actos concretos del individuo. Dicha libertad se proyecta inevitablemente en la configuración de su proyecto de vida. En efecto, cada persona, a lo largo de las diversas etapas de su existencia, tiende a establecer metas y objetivos; este proceso constituye una manifestación inherente a la libertad personal, expresando la autodeterminación que caracteriza a la condición humana.

El trabajo decente y la implementación de lactarios adquieren una dimensión profundamente humana, pues la afectación de los derechos laborales vinculados a la maternidad incide directamente en la configuración del proyecto vital de las trabajadoras, habida cuenta que, la privación de un espacio adecuado para la lactancia no solo compromete la salud física y emocional de la madre y del hijo, sino que también vulnera la libertad fenoménica que permite a la mujer realizar su plan de vida conforme a sus convicciones y valores. En consecuencia, la existencia de lactarios en el ámbito laboral se erige como una garantía concreta del derecho al desarrollo integral de la persona trabajadora, reafirmando su dignidad y su autonomía en la esfera tanto profesional como personal.

Desde otra perspectiva, la teoría de la justicia formulada por Rawls (1971) sostiene que el objeto primordial de la justicia radica en la estructura fundamental de la sociedad, es decir, en la manera en que las principales instituciones sociales organizan la distribución de los derechos y deberes esenciales, así como en la forma en que se asignan los beneficios derivados de la cooperación social. Dichas instituciones no solo establecen los derechos y obligaciones de los individuos, sino que también inciden de manera decisiva en sus oportunidades y condiciones de vida; en este sentido, el concepto intuitivo de estructura básica implica la existencia de diversas posiciones sociales, de modo



que las personas que nacen en contextos distintos se enfrentan a expectativas vitales diferenciadas, determinadas tanto por el sistema político como por las condiciones económicas y sociales imperantes.

Así mismo, la Teoría del Desarrollo Humano fue formulada por Amartya Sen y Sudhir Anand (2000) en su obra *Desarrollo y libertad*, dichos autores sostienen que el desarrollo constituye un proceso orientado a la ampliación progresiva de las libertades humanas, concebidas como un fin en sí mismo. En este sentido, Sen y Anand centran su análisis en la capacidad de las sociedades para garantizar a las personas un conjunto de oportunidades efectivas, de manera que estas puedan alcanzar mayores niveles de bienestar, entendidos no únicamente en términos materiales o económicos, sino como expresión de un progreso integral del ser humano. Asimismo, subrayan que el valor del individuo no puede reducirse a indicadores cuantitativos o estadísticas, pues el ser humano debe ser comprendido en su plenitud ontológica y jurídica, reconociendo su dignidad intrínseca y el conjunto de derechos que le son inherentes.

Respecto a esta teoría, desde una perspectiva jurídico-social, el trabajo decente se manifiesta como una categoría normativa que materializa el vínculo entre los derechos laborales y los derechos humanos, siendo que su promoción implica la consolidación de políticas públicas orientadas a garantizar la inclusión social, la equidad de género y la seguridad socioeconómica, aspectos todos esenciales para la cohesión democrática; así, el trabajo decente trasciende el ámbito económico para convertirse en un pilar ético del desarrollo sostenible, donde el ser humano es reconocido no solo como agente productivo, sino como sujeto de dignidad y de derechos. En consecuencia, el desarrollo humano auténtico requiere no únicamente del incremento de los ingresos nacionales, sino de la instauración de un orden laboral justo que favorezca la libertad, la participación y la justicia social como fundamentos de una ciudadanía plena.

Por lo que, la implementación de lactarios institucionales para las mujeres trabajadoras constituye una manifestación concreta del principio de trabajo decente como eje del desarrollo humano, en tanto articula el derecho al empleo digno con el ejercicio efectivo de los derechos reproductivos, de salud y de igualdad de género. De hecho, el desarrollo humano se sustenta en la ampliación de las capacidades y libertades de las personas, lo que incluye el acceso a condiciones laborales compatibles



con las responsabilidades familiares y la maternidad; consecuentemente, la creación de espacios adecuados para la lactancia en los centros de trabajo no solo mejora el bienestar de las trabajadoras y sus hijos, sino que también fortalece la participación femenina en el mercado laboral, reduciendo las brechas estructurales de género y promoviendo una distribución más equitativa de las oportunidades. De otro lado, Rodríguez (2014), al desarrollar esta teoría, sostiene que el principio de Buena Administración se encuentra íntimamente vinculado con la adecuada formación de las personas designadas para dirigir los órganos del Estado. De igual modo, este principio se manifiesta en el ejercicio diligente y conforme a derecho de las funciones propias de un Estado democrático. En otras palabras, se refiere a la actuación de los servidores públicos en correspondencia con la ciudadanía, orientando sus decisiones y conductas hacia la satisfacción constante del interés general. Dicho interés general se materializa en la búsqueda permanente del bienestar colectivo y en la mejora continua de las condiciones de vida de la población, lo cual constituye un elemento esencial dentro de un Estado de Derecho con vocación democrática y social.

Asimismo, el concepto de trabajo decente, según (Gálvez et al, 2011), surge como respuesta a las transformaciones estructurales del orden económico mundial y a las consecuencias sociales de la globalización. Esta noción fue desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a finales del siglo XX, en un contexto caracterizado por la expansión del mercado global y la erosión de las soberanías nacionales en materia laboral. Frente a la flexibilización normativa y la competencia desleal entre países, motivada por la búsqueda de bajos costos laborales, el trabajo decente se erige como una categoría jurídico-social que pretende restablecer el equilibrio entre crecimiento económico, justicia social y dignidad humana; así, el autor identifica la necesidad de una “red de seguridad” internacional que impida que la reducción de la tutela laboral se convierta en instrumento de competitividad económica, consolidando un mínimo común de derechos universales sustentados en los convenios de la OIT (Espinoza, 2003).

En su desarrollo doctrinal, (Valenzuela, 2009) sostiene que el trabajo decente no se limita a un umbral normativo mínimo, sino que constituye una construcción progresiva de carácter ético y jurídico que busca universalizar la efectividad de los derechos laborales fundamentales. Además, que, adquiere un valor instrumental y evaluativo dentro de los sistemas jurídicos contemporáneos.



De este modo, el concepto actúa simultáneamente como parámetro jurídico y como ideal normativo orientador de políticas públicas. Su aplicación práctica permite identificar las asimetrías del mercado de trabajo, promover la transición del empleo informal al formal y consolidar una cultura de derechos en el ámbito laboral (Aroco, 2020). En consecuencia, el trabajo decente representa no solo una categoría jurídica, sino también una propuesta civilizatoria que reivindica la centralidad del ser humano en la economía, situando la dignidad y la justicia social como ejes estructurales del derecho del trabajo contemporáneo.

En el plano jurídico, el trabajo decente implica el reconocimiento efectivo de los derechos laborales y sociales como prerrogativas inherentes a la condición humana, más allá de su mera consagración normativa. La OIT ha delineado cuatro objetivos estratégicos que sustentan este concepto: la promoción de los derechos en el trabajo, la creación de empleo productivo, la protección social frente a la vulnerabilidad y el fortalecimiento del diálogo social, tales dimensiones conforman una estructura integral que, desde una perspectiva garantista, exige la intervención activa del Estado y de las instituciones para asegurar la justicia social (Guzmán et al, 2017). Además, el trabajo decente no se limita al ámbito formal o asalariado, sino que engloba todas las formas de ocupación, al concebir el empleo no solo como medio de subsistencia, sino como un elemento esencial de inclusión, identidad y realización personal. Es indiscutible no abordar el trabajo decente desde la perspectiva de la dignidad, en tal sentido, la OIT, en su propósito de conciliar los intereses del capital y del trabajo, formuló el concepto de trabajo decente a partir de cuatro pilares: el respeto de los derechos fundamentales, la promoción del empleo, la protección social y el diálogo social. Desde el punto de vista jurídico, esta propuesta articula un modelo de gobernanza laboral sustentado en la idea de que el trabajo no debe ser tratado como mercancía, aunque paradójicamente, su existencia se ancla en la transacción económica del salario (Gil y Gil, 2020). Así mismo, este modelo responde a una racionalidad instrumental: procura limitar la explotación mediante normas protectorias, sin alterar las bases estructurales de la subordinación, por ende, la decencia se traduce en una moral del deber laboral compatible con la lógica de la ganancia. Como señala la doctrina laboral contemporánea, esta concepción configura un “derecho del trabajo humanizado” más que un derecho del trabajo emancipador, en tanto su finalidad



no es abolir la explotación, sino administrarla conforme a parámetros de equidad formal y estabilidad institucional (Roque, 2022).

Frente a este paradigma regulatorio, el concepto de trabajo digno emerge como una categoría contrahegemónica, impulsada por movimientos sociales latinoamericanos que reivindican la centralidad de la dignidad humana como fundamento del quehacer económico y jurídico. La dignidad, entendida no como atributo concedido sino como expresión intrínseca de la persona y del colectivo, opera como principio rector de una nueva racionalidad del trabajo. Así, el trabajo digno no se agota en la dimensión contractual o remunerativa, sino que se configura como un espacio de autogestión, cooperación y solidaridad social (Lastra, 2014). En este sentido, la dignidad no alude a la mera “decencia” de las condiciones laborales, sino a la posibilidad de transformar el trabajo en un medio de realización humana y de autodeterminación colectiva.

Desde el punto de vista doctrinal, esta concepción conecta con la teoría del trabajo liberador y la idea kantiana de la dignidad como fin en sí mismo. El trabajador deja de ser instrumento de producción y se convierte en sujeto creador, en consecuencia, el derecho laboral debería orientarse no sólo a garantizar condiciones mínimas de empleo, sino a propiciar la reconstrucción de vínculos sociales basados en la cooperación, la igualdad sustantiva y la justicia distributiva. La dignidad, por ende, se erige en valor constitucional y ético que trasciende la mera legalidad positiva, proyectándose hacia un modelo de trabajo fundado en la libertad y la solidaridad (Domènech, 2018).

En tal sentido, se establece como

Objetivo General: Analizar los lactarios, como instrumento de ejercicio del trabajo decente de la madre trabajadora en las Municipalidades Provinciales de San Martín, 2025.

Objetivos Específicos

1. Analizar la aplicación de los principios del Derecho al trabajo decente en la normatividad peruana, respecto a los lactarios institucionales.
2. Determinar cómo la asignación lactarios institucionales incide en el ejercicio del trabajo decente de las trabajadoras municipales.
3. Explicar desde la óptica municipal la aplicación del Decreto Supremo 023-2021-MIMP, respecto de la implementación de los lactarios institucionales ediles.



METODOLOGÍA

El enfoque de la presente investigación fue cualitativo, pues, puede entenderse como un proceso sistemático, interpretativo y comprensivo mediante el cual se busca acceder al sentido profundo de los fenómenos sociales, jurídicos o culturales; se orienta hacia la exploración de significados, percepciones y experiencias que los sujetos otorgan a su realidad. Su fundamento descansa en el paradigma constructivista–hermenéutico, en el cual la realidad no es concebida como un objeto estático ni absoluto, sino como una construcción dinámica e intersubjetiva; se privilegia la comprensión antes que la explicación causal, y se atiende al contexto específico donde los hechos acontecen.

La investigación de tipo descriptiva se concibe como un proceso sistemático y metódico orientado a caracterizar, detallar y exponer con precisión los fenómenos jurídicos y sociales objeto de estudio; no se limita a la mera recopilación de datos, sino que procura establecer un panorama ordenado y coherente de la realidad observada. En este sentido, su finalidad principal no es explicar las causas profundas ni predecir consecuencias futuras, sino ofrecer un diagnóstico claro y estructurado que permita comprender la forma en que los hechos, normas o prácticas se manifiestan en un contexto determinado.

La investigación se concibe como un proceso sistemático; inductivo; interpretativo; que busca comprender y generar teoría a partir de los datos empíricos obtenidos en un contexto social específico. El diseño de teoría fundamentada no parte de hipótesis preestablecidas; por el contrario, su eje metodológico radica en la construcción progresiva de categorías analíticas que emergen del discurso, las experiencias y las prácticas de los actores investigados. De este modo, el investigador asume una postura flexible y abierta; permitiendo que los significados se estructuren desde la realidad social y no desde marcos teóricos rígidos.

La revisión documental como técnica de estudio constituye un procedimiento metodológico orientado al análisis, selección y sistematización de fuentes de información; se erige como un ejercicio de carácter académico y jurídico que permite, a través de la lectura crítica y comparada de textos, extraer, organizar e interpretar conocimientos relevantes para la construcción teórica de una investigación.



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1

Objetivo Específico N° 1

Analizar la aplicación de los principios del Derecho al trabajo decente en la normatividad peruana, respecto a los lactarios institucionales.

Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29896

Principios	Análisis
Creación de empleo	<p>El principio de creación de empleo, como eje articulador del Derecho al trabajo decente, se orienta a garantizar condiciones que promuevan la inserción laboral efectiva, equitativa y sostenible; prioriza la protección de grupos en situación de vulnerabilidad; y en el contexto peruano, la normatividad sobre lactarios institucionales, específicamente el artículo 4 del Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, establece el derecho de las trabajadoras con hijos menores de veinticuatro meses a utilizar el servicio de lactancia durante la jornada laboral; esta disposición se vincula positivamente con el principio mencionado en tanto busca evitar la exclusión laboral de las mujeres en etapa de maternidad; promoviendo su permanencia en el empleo mediante la conciliación entre la vida familiar y el trabajo; de este modo, la creación de espacios adecuados para la lactancia constituye una medida de política pública que refuerza la empleabilidad femenina y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.</p> <p>No obstante, dicha relación también evidencia ciertas limitaciones estructurales en la aplicación del principio de creación de empleo dentro del marco del trabajo decente; si bien la normativa peruana reconoce el derecho al uso de lactarios, su cumplimiento efectivo depende de la existencia de infraestructura y de la voluntad de los empleadores; ello genera desigualdades entre el sector público y el privado; esta situación puede restringir la inserción y permanencia laboral de las mujeres en empresas que no cumplen la norma; afectando indirectamente la creación de empleo digno e inclusivo; en consecuencia, aunque la regulación representa un avance normativo en favor de la protección materna y la equidad laboral, su eficacia práctica requiere mecanismos de fiscalización más rigurosos que aseguren que la creación de empleo no se vea obstaculizada por la maternidad sino fortalecida a través del respeto integral al trabajo decente.</p>
Protección social	<p>El principio de protección social constituye uno de los pilares del trabajo decente reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); garantiza que toda persona cuente con condiciones que resguarden su salud, bienestar y desarrollo integral dentro del ámbito laboral; en el contexto peruano, dicho principio encuentra una manifestación concreta en la regulación de los lactarios institucionales dispuesta por la Ley N.º 29896 y su reglamento, el Decreto Supremo N.º 023-2021-MIMP; el artículo 12 de este reglamento establece la adaptación del servicio de lactancia al contexto social y cultural cercano, evidenciando una orientación hacia la inclusión y la equidad; desde esta perspectiva, la norma refleja una vinculación positiva con el principio de protección social, pues reconoce la necesidad de crear espacios adecuados para que las trabajadoras ejerzan su derecho a la lactancia sin perjuicio de su desempeño laboral; esta disposición se alinea con la noción de trabajo decente al promover la conciliación entre la vida familiar y laboral, protegiendo la salud de la madre y del niño como bienes jurídicos de relevancia social. Sin embargo, esta relación también presenta limitaciones prácticas y normativas que pueden debilitar la eficacia del principio; aunque la norma menciona la adecuación cultural y social de los lactarios, no establece mecanismos claros de fiscalización ni criterios uniformes para su implementación efectiva; ello genera disparidades entre los sectores público y privado; de este modo, la vinculación del principio de protección social con la normativa peruana sobre lactarios podría considerarse parcialmente positiva, en tanto el marco legal enuncia la obligación, pero su aplicación depende de la voluntad y capacidad institucional de cada empleador; por consiguiente, la norma, si bien materializa el compromiso del Estado con el trabajo decente, aún requiere una consolidación práctica que asegure su cumplimiento efectivo; de manera que el derecho a la lactancia sea una garantía real y no meramente declarativa dentro del sistema de relaciones laborales en el Perú.</p>



Derechos en el trabajo	El análisis de la aplicación de los principios del Derecho al trabajo decente en la normatividad peruana respecto a los lactarios institucionales permite evidenciar una convergencia entre la protección de la maternidad y el derecho a condiciones laborales dignas; el artículo 22 del Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, reglamento de la Ley N° 29896, distingue con precisión entre el permiso por lactancia materna, una hora diaria otorgada por la Ley N° 27240, y el tiempo mínimo destinado al uso del lactario; de esta manera, se configura un marco jurídico que busca compatibilizar la función laboral con la responsabilidad materna dentro de un entorno de trabajo decente; esta regulación se enmarca en el principio de “derechos en el trabajo”, reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueve la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por la dignidad humana dentro del ámbito ocupacional; en ese sentido, la existencia de lactarios institucionales no sólo garantiza el bienestar físico del menor, sino también la permanencia y estabilidad laboral de la madre trabajadora al amparar su derecho a la conciliación entre la vida familiar y la profesional. En este contexto, los derechos a proteger son múltiples y de naturaleza interdependiente; destacan el derecho a la salud y a la alimentación adecuada del lactante, el derecho de la madre trabajadora a la no discriminación por maternidad, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y el derecho a la protección de la maternidad como manifestación del principio de trabajo decente; sin embargo, la aplicación práctica de estas normas puede presentar deficiencias en su fiscalización o en la implementación efectiva de los espacios destinados a la lactancia en entidades públicas y privadas; aunque la legislación peruana refleja una vinculación positiva con los principios del trabajo decente en la medida en que reconoce y garantiza derechos específicos orientados al bienestar de la trabajadora y su hijo, persiste la necesidad de una mayor articulación institucional que asegure su cumplimiento real; en consecuencia, el marco normativo peruano constituye un avance significativo hacia la materialización de los principios del trabajo decente, aunque su eficacia depende del compromiso de los empleadores y del Estado en la vigilancia activa de su aplicación.
Diálogo social	El principio de diálogo social, consagrado como eje del trabajo decente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adquiere en el contexto peruano una dimensión relevante a la luz del artículo 6.3 del Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, reglamento de la Ley N° 29896; este dispositivo normativo establece la promoción de campañas de sensibilización y otras iniciativas para difundir la importancia de la lactancia materna y el uso de los lactarios institucionales; desde una perspectiva positiva, se advierte una correspondencia sustantiva entre dicho principio y la norma, en tanto ambos promueven la participación activa de empleadores, trabajadores y Estado en la construcción de entornos laborales compatibles con la vida familiar; este diálogo se traduce en políticas que no solo reconocen los derechos de las madres trabajadoras, sino que también materializan un enfoque de corresponsabilidad social, fortaleciendo la igualdad de oportunidades y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Empero, desde una lectura crítica, la aplicación del principio de diálogo social en este ámbito presenta limitaciones operativas y normativas; aunque el reglamento fomenta la sensibilización institucional, no garantiza de modo expreso la participación efectiva de los actores sociales en la formulación, implementación o fiscalización de dichas políticas; en consecuencia, la conexión entre el principio del trabajo decente y la regulación peruana puede considerarse más declarativa que estructural, pues la normativa no establece mecanismos vinculantes de concertación tripartita ni asegura espacios sostenidos de diálogo que permitan consolidar una cultura laboral inclusiva; así, la eficacia del principio depende, en gran medida, de la voluntad institucional y del compromiso de las partes sociales para trascender el plano normativo y convertir el lactario institucional en un verdadero instrumento de equidad y desarrollo humano.



Tabla 2**Objetivo específico 2****Determinar cómo la asignación lactarios institucionales incide en el ejercicio del trabajo decente de las trabajadoras municipales.**

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Cómo considera que la disponibilidad de un lactario institucional puede influir en su bienestar personal y profesional?	E1	Desde mi perspectiva, este aspecto ejerce una influencia sumamente favorable, ya que permite llevar a cabo la lactancia de nuestros hijos en un entorno sereno y apropiado para su bienestar.
	E2	La presencia de un espacio destinado a la lactancia dentro de las instituciones puede generar efectos positivos en el bienestar personal y profesional de las trabajadoras. En el plano individual, disponer de un área adecuada para la lactancia en el entorno laboral contribuye al equilibrio entre las exigencias del trabajo y las responsabilidades familiares, ya que brinda a las madres la posibilidad de amamantar o extraer leche en un ambiente cómodo, seguro y con la privacidad necesaria.
	E3	La existencia de un lactario en el entorno institucional puede generar efectos altamente favorables en la esfera personal y profesional de las madres trabajadoras. En el ámbito individual, dicho espacio ofrece un entorno apropiado y reservado que permite a la madre continuar con la alimentación natural de su hijo, lo cual contribuye al bienestar físico tanto de ella como del lactante. Asimismo, este recurso institucional contribuye a disminuir las preocupaciones derivadas de la imposibilidad de amamantar durante la jornada laboral, favoreciendo así un equilibrio más armónico entre sus responsabilidades familiares y laborales.
	E4	En efecto, esta medida contribuiría a lograr un equilibrio más armónico entre las responsabilidades domésticas y las laborales, lo cual, a su vez, incentivaría la participación de un mayor número de mujeres en el ámbito profesional.
¿Qué importancia le atribuye a contar con un espacio adecuado para la extracción y conservación de leche materna en su lugar de trabajo?	E1	Bueno yo creo que es muy importante porque gracias a ello nosotros podríamos almacenar ya que no podemos regresar a amamantar a nuestros bebés en casa y que en un momento que no podamos dar de lactar por algún imprevisto en el trabajo nos servirá de mucho.
	E2	Es fundamental por varias razones, tanto para el bienestar de la madre como para el del bebé, tiene como importancia lo siguiente: Salud y bienestar del bebe. Bienestar de la madre. Igualdad de género y apoyo a las trabajadoras. Cumplimiento legal.
	E3	Es esencial tener un área apropiada para obtener y guardar la leche materna en el trabajo, ya que esto beneficia tanto a la madre como al bebé. Un lugar de lactancia bien equipado asegura que la leche se recoja de forma limpia y efectiva, además de permitir que la madre almacene la leche de manera segura, reduciendo los riesgos para la salud del bebé.
	E4	Fomenta un ambiente favorable para la lactancia materna al hacer más fácil la recolección y almacenamiento de la leche materna.



¿Cómo percibe que la implementación de un lactario podría facilitar el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y maternales?	E1	De una manera muy positiva ya que ayudaría a nosotras las mamas a poder ayudarnos a cumplir con la responsabilidad del trabajo.
	E2	La implementación de un lactario en el lugar de trabajo ofrece múltiples beneficios que facilitan el equilibrio Espacio adecuado para la extracción de leche entre las responsabilidades laborales y maternales: Espacio adecuado para la extracción de leche. Flexibilidad en los horarios. Apoyo institucional y bienestar emocional. Reducción del ausentismo y mejora de la productividad. Cumplimiento de normativas legales.
	E3	La implementación de un lactario en el lugar de trabajo facilita enormemente el equilibrio entre las responsabilidades laborales y maternales, ya que proporciona un espacio adecuado y cómodo.
	E4	La existencia de un lactario institucional en la municipalidad refleja de manera clara el compromiso de la entidad con las madres trabajadoras lactantes.
¿Qué barreras o dificultades ha enfrentado al no contar con un lactario institucional en su lugar de trabajo?	E1	Bueno al no contar acá en mi trabajo, es dificultoso porque no hay un espacio adecuado para amamantar, para extraer la leche y tener que votar al inodoro, no pudiendo almacenar.
	E2	La ausencia de un lactario institucional crea múltiples barreras que dificultan la lactancia materna y afectan el bienestar de la madre trabajadora. Estas dificultades pueden generar estrés, incomodidad y afectación en la salud física y emocional, así como una disminución en la productividad y satisfacción en el centro laboral.
	E3	Aunque en la Municipalidad Provincial de San Martín existe un espacio destinado para el lactario, al no estar implementado, las barreras y dificultades que enfrentan las trabajadoras siguen siendo significativas. La falta de un lactario funcional significa que, aunque el espacio está disponible, no se cuenta con las condiciones mínimas necesarias para realizar la extracción de leche de manera adecuada, como la privacidad, la higiene, y la infraestructura adecuada (como refrigeradores o superficies limpias).
	E4	Dada la falta de un lactario en mi lugar de trabajo, me resulta complicado encontrar un espacio adecuado para amamantar y extraer leche. Esto me obliga a desechar la leche materna en el inodoro, sin poder almacenarla adecuadamente.



Tabla 3**Objetivo específico 3****Explicar desde la óptica municipal la aplicación del Decreto Supremo 023-2021-MIMP, respecto de la implementación de los lactarios institucionales ediles.**

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Cómo perciben los funcionarios municipales la importancia de implementar lactarios institucionales en sus respectivas municipalidades?	E5	En términos generales, los empleados públicos opinan que los espacios para lactancia son fundamentales ya que elevan la calidad de vida de las empleadas, les permiten continuar con su trabajo sin tener que preocuparse por la alimentación de sus hijos y promueven la igualdad entre géneros.
	E6	La opinión de los empleados municipales acerca de la creación de lactarios en las instituciones suele ser favorable, ya que se considera que esto ayuda a mejorar el bienestar de las trabajadoras, a seguir las leyes correspondientes y a promover la igualdad de género.
	E7	Perciben de forma favorable ya que defienden su derecho adquirido y se preocupan por la salud de la madre que amamanta y del niño.
¿Qué estrategias consideran más efectivas los funcionarios municipales para cumplir con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo 023-2021-MIMP?	E5	Asignar presupuesto y adecuar espacios dentro de las municipalidades para el uso de los lactarios.
	E6	Para cumplir con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo 023-2021-MIMP, los funcionarios municipales deben adoptar una combinación de estrategias prácticas que involucren tanto la optimización de recursos existentes como el compromiso organizacional. Las estrategias clave incluyen la asignación adecuada de presupuesto, la adecuación de espacios, la capacitación del personal y el monitoreo constante de los lactarios para asegurar su funcionamiento adecuado.
	E7	Conocer las directivas institucionales y la ley vigente.
¿Qué impacto creen los funcionarios municipales que tendrían la implementación de lactarios institucionales en la calidad de vida de los trabajadores y sus hijos?	E5	Ayudaría a que los bebés tengan mejor salud y disminuiría el estrés en las madres que trabajan.
	E6	Los empleados del gobierno local piensan que establecer lugares de lactancia en las instituciones tendrá un efecto muy positivo en la vida de los empleados y sus niños. Las ventajas no solo se limitan a la salud de los pequeños, sino que también incluyen el aumento del bienestar emocional de las mujeres que trabajan, la promoción de la igualdad de género, el incremento en la eficiencia laboral y la disminución de las ausencias.
	E7	Tiene impacto positivo que por derecho le corresponde a la Madre Trabajadora.



DISCUSIONES

En consonancia con el primer objetivo, *Analizar la aplicación de los principios del Derecho al trabajo decente en la normatividad peruana, respecto a los lactarios institucionales*. En primer término, la regulación contenida en la Ley N.^º 29896 y su reglamento, el Decreto Supremo N.^º 023-2021-MIMP, traduce los principios de creación de empleo, protección social y derechos en el trabajo en medidas concretas destinadas a garantizar la permanencia de las mujeres en el mercado laboral sin que la maternidad constituya un obstáculo; de modo que, el reconocimiento del derecho a utilizar los lactarios durante la jornada, la obligación de adecuar los espacios a las condiciones socioculturales y la diferenciación entre el tiempo de lactancia y el permiso correspondiente reflejan una articulación normativa coherente con los estándares internacionales del trabajo decente. Por ello, la existencia de esta normativa representa un avance sustantivo hacia la consolidación de un entorno laboral más equitativo, que promueve la conciliación entre la vida familiar y la profesional, así como la dignificación del trabajo femenino.

No obstante, el desarrollo práctico de estos principios aún enfrenta desafíos significativos que limitan su plena efectividad, porque, aunque el marco legal peruano reconoce formalmente los derechos vinculados al trabajo decente, la aplicación real de las disposiciones sobre lactarios institucionales depende de la capacidad institucional, la fiscalización estatal y la voluntad de los empleadores; aunado a ello se suma la insuficiente concreción del principio de diálogo social, que se presenta más como una exhortación que como un mecanismo operativo de participación tripartita. Por consiguiente, si bien la normativa peruana constituye un paso importante hacia la materialización del trabajo decente, su consolidación requiere fortalecer la supervisión, la coordinación interinstitucional y la cultura de corresponsabilidad social, a fin de garantizar que el derecho a la lactancia se ejerza de manera efectiva y que la maternidad deje de ser un factor de exclusión laboral, consolidándose así un modelo de trabajo realmente humano, inclusivo y sostenible.

El análisis del resultado permite advertir una clara correspondencia entre los principios del Derecho al trabajo decente y la regulación contenida en la Ley N.^º 29896 junto con su reglamento, el Decreto Supremo N.^º 023-2021-MIMP; esta normativa concreta el principio de igualdad de oportunidades y el de no discriminación mediante la implementación de medidas que garantizan la continuidad laboral de



las mujeres durante el periodo de lactancia. Desde la óptica de la teoría de la justicia de Rawls, dicha disposición responde a la exigencia de una estructura social que distribuya equitativamente los derechos y deberes esenciales, pues al permitir que las trabajadoras accedan a un espacio adecuado para la lactancia se atenúan las desventajas derivadas de su posición biológica y social. De esta forma, la normativa peruana no solo materializa el componente de equidad, sino que también refuerza el principio de dignidad en el trabajo al reconocer que la maternidad no puede constituir una barrera para la participación plena en el ámbito laboral; en consecuencia, la articulación normativa evidencia un compromiso con los estándares internacionales que conciben el trabajo decente como un derecho humano fundamental.

Sin embargo, al contrastar el resultado con el antecedente de Guillen (2018), se advierte una divergencia significativa en el grado de efectividad de la política; mientras el estudio empírico resalta que el impulso de los lactarios institucionales provino principalmente del sector privado, lo cual favoreció la conciliación entre la vida familiar y la profesional, el análisis normativo revela que la aplicación práctica de los principios aún depende de factores externos como la fiscalización y la voluntad empresarial. Ello demuestra que la estructura institucional, en términos rawlsianos, no garantiza todavía una distribución equitativa de oportunidades, dado que el acceso a los lactarios continúa siendo desigual entre los sectores público y privado; así, la justicia como equidad se ve comprometida cuando la efectividad de un derecho depende más del contexto económico que del mandato normativo. En síntesis, aunque el marco legal peruano coincide con los postulados teóricos del trabajo decente y con la concepción de justicia distributiva, la brecha entre el reconocimiento formal y su realización práctica exige reforzar los mecanismos de control, la cooperación social y la responsabilidad estatal, a fin de asegurar que los lactarios institucionales se consoliden como expresión tangible de un trabajo verdaderamente justo e inclusivo.

En atención al segundo objetivo específico: *Determinar cómo la asignación lactarios institucionales incide en el ejercicio del trabajo decente de las trabajadoras municipales*, se tuvo como resultado que, la asignación e implementación de lactarios institucionales incide de manera directa y positiva en el ejercicio del trabajo decente de las trabajadoras municipales, habida cuenta que, la existencia de estos espacios garantiza el respeto de los derechos fundamentales vinculados a la maternidad, la salud



y la conciliación entre la vida laboral y familiar; en tal sentido, al proporcionar un entorno adecuado para la lactancia o la extracción y conservación de la leche materna, las instituciones municipales no solo promueven el bienestar físico y emocional de las madres y sus hijos, sino que también fortalecen las condiciones de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Este tipo de medidas se enmarca dentro de los principios del trabajo decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al favorecer la seguridad, la dignidad y la inclusión de la mujer trabajadora en el servicio público. Asimismo, los testimonios evidencian que la carencia de lactarios institucionales genera obstáculos significativos que afectan la productividad, el bienestar emocional y la satisfacción laboral de las trabajadoras. La falta de espacios higiénicos y privados obliga a las madres a interrumpir la lactancia o a realizar prácticas inadecuadas para la extracción y conservación de la leche, lo que repercute en su salud y en la de sus hijos; en consecuencia, la implementación efectiva de lactarios no debe considerarse un beneficio accesorio, sino una obligación institucional derivada del principio de igualdad de oportunidades y del derecho al trabajo en condiciones dignas. En suma, su existencia constituye una política pública esencial para garantizar la equidad de género, la protección de la maternidad y el ejercicio pleno del trabajo decente en el ámbito municipal.

El resultado obtenido evidencia una relación directa entre la asignación e implementación de lactarios institucionales y el ejercicio del trabajo decente en las trabajadoras municipales; esta constatación coincide con el planteamiento teórico de Amartya Sen y Sudhir Anand, quienes sostienen que el desarrollo se materializa a través de la ampliación de libertades reales que posibilitan a las personas alcanzar un estado de bienestar integral; En este contexto, los lactarios institucionales representan un medio concreto para garantizar la libertad de las mujeres trabajadoras de ejercer la maternidad sin sacrificar sus oportunidades laborales, lo que implica un avance efectivo en la concreción del principio de igualdad de oportunidades y en la realización del derecho al trabajo digno. A través de la existencia de estos espacios, las instituciones municipales contribuyen a la eliminación de barreras estructurales que históricamente han limitado el acceso equitativo de las mujeres al empleo público; de tal modo, se genera un entorno que respeta su dignidad y promueve la conciliación entre la vida personal y profesional, componentes esenciales del trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo.



Asimismo, los hallazgos empíricos contrastan con los antecedentes señalados por Mercau y Fernández (2023), en la medida que estos autores advierten la persistencia de obstáculos en la articulación entre las responsabilidades familiares y las exigencias laborales; sin embargo, el presente resultado demuestra que, cuando las instituciones adoptan medidas efectivas, como la instalación de lactarios, dichos obstáculos pueden reducirse significativamente, transformando las condiciones laborales en favor del bienestar integral de las trabajadoras, por lo que, la ausencia de estos espacios, en cambio, perpetúa un modelo laboral que invisibiliza las necesidades derivadas de la maternidad y restringe las capacidades de las mujeres para ejercer su derecho a la salud, la igualdad y la no discriminación. Por tanto, la implementación de lactarios institucionales debe entenderse no solo como una política de bienestar, sino como una exigencia jurídica derivada del deber estatal de garantizar un entorno laboral que respete los derechos fundamentales y potencie las capacidades humanas; ello confirma que la materialización del trabajo decente requiere acciones institucionales concretas orientadas a la equidad de género y la justicia social en el ámbito municipal.

En cuanto al tercer objetivo, *Explicar desde la óptica municipal la aplicación del Decreto Supremo 023-2021-MIMP, respecto de la implementación de los lactarios institucionales ediles*; desde la perspectiva municipal, la aplicación del Decreto Supremo N.º 023-2021-MIMP manifiesta un compromiso progresivo con la protección de los derechos laborales de las madres trabajadoras, en particular, mediante la implementación efectiva de lactarios institucionales en las municipalidades. En tal sentido, las autoridades ediles reconocen que estos espacios trascienden el mero cumplimiento normativo, pues constituyen una manifestación concreta del principio de igualdad y de la conciliación entre la vida familiar y laboral; así, la opinión de los funcionarios refleja una comprensión integral del derecho a la lactancia como un componente esencial del bienestar social y de la salud pública; además, consideran que su instauración fortalece la institucionalidad municipal al fomentar entornos laborales inclusivos, respetuosos y orientados a la dignidad humana.

Asimismo, la experiencia práctica demuestra que el cumplimiento de dicho decreto requiere estrategias articuladas que integren la gestión presupuestal, la adecuación de infraestructura y la sensibilización del personal sobre su importancia social y jurídica. En efecto, los funcionarios municipales advierten que la asignación de recursos, el conocimiento de la normativa y el monitoreo



constante de los lactarios son elementos indispensables para garantizar su funcionamiento sostenido; consecuentemente, la implementación de estos espacios no solo incide en la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y sus hijos, sino que también proyecta a la municipalidad como una entidad promotora de derechos, equidad y bienestar integral, reafirmando su rol activo en la construcción de una administración pública moderna, humana y comprometida con la igualdad de género.

El resultado obtenido demuestra que las municipalidades han asumido, de forma paulatina, la obligación de implementar lactarios institucionales no solo como exigencia normativa, sino como instrumento de política pública orientado a la protección integral de la mujer trabajadora. Sin embargo, al contrastar con el antecedente de Ramos (2022), se advierte una divergencia en el nivel de eficacia; mientras el ámbito educativo mostró una ejecución nula de la normativa, el espacio municipal presenta una tendencia de cumplimiento progresivo, sustentada en la interpretación del deber estatal de promover condiciones laborales dignas y conciliadoras con la maternidad.

Esta comparación permite afirmar que la efectividad del Decreto Supremo N.^º 023-2021-MIMP depende de la internalización del principio de Buena Administración dentro de la estructura edil; dicho principio exige que los funcionarios actúen con diligencia, racionalidad y apego al interés general, garantizando que las decisiones administrativas respondan a las necesidades reales de la comunidad trabajadora. En ese sentido, la gestión municipal, al incorporar los lactarios, se alinea con la idea de que la administración pública debe servir de ejemplo en la aplicación práctica de los derechos sociales; por tanto, la coincidencia entre la teoría y la praxis se materializa cuando la autoridad local actúa conforme a los fines del Estado democrático y social de derecho, priorizando el bienestar colectivo y la igualdad de oportunidades. No obstante, subsiste el desafío de consolidar mecanismos de seguimiento y capacitación institucional que aseguren la sostenibilidad del decreto en el tiempo; de esta manera, la implementación de lactarios no solo simboliza una política inclusiva, sino también una expresión tangible de la eficiencia administrativa orientada al servicio de la persona y la comunidad.



CONCLUSIONES

La aplicación de los principios del Derecho al trabajo decente en la normativa peruana sobre lactarios institucionales manifiesta un desarrollo normativo orientado a garantizar la igualdad sustantiva y la protección de la maternidad; así, la Ley N.^º 29896 y su reglamento, el Decreto Supremo N.^º 023-2021-MIMP, materializan los postulados de equidad, dignidad y no discriminación mediante la exigencia de condiciones laborales que permitan a las mujeres ejercer su derecho a la lactancia sin detrimento de su estabilidad ni participación en el ámbito laboral. No obstante, la efectividad de este marco depende de la consolidación de mecanismos de fiscalización, del compromiso de los empleadores y del fortalecimiento del diálogo social; por ello, el cumplimiento real de los principios del trabajo decente requiere una acción coordinada del Estado y de la sociedad para convertir las disposiciones normativas en una práctica sostenida que garantice la conciliación familiar y profesional, asegurando que la maternidad sea reconocida como una dimensión legítima y protegida del trabajo humano.

La asignación e implementación de lactarios institucionales incide de forma directa y positiva en el ejercicio del trabajo decente de las trabajadoras municipales; ello porque la existencia de estos espacios garantiza el respeto efectivo de derechos fundamentales vinculados con la maternidad, la salud y la conciliación entre la vida familiar y laboral, configurando un entorno que promueve la dignidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades; es así que, la presencia de lactarios no constituye una medida meramente asistencial, sino una obligación jurídica derivada del deber estatal de proteger la maternidad y de asegurar condiciones laborales compatibles con el desarrollo integral de las mujeres; de este modo, su implementación materializa los principios del trabajo decente reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, al eliminar barreras estructurales que limitan el ejercicio pleno de los derechos laborales y potenciar las capacidades de las trabajadoras municipales dentro de un marco de justicia social y equidad de género.

Desde la óptica municipal, la aplicación del Decreto Supremo N.^º 023-2021-MIMP revela una progresiva consolidación del deber estatal de garantizar condiciones laborales que reconozcan la maternidad como un derecho social y no solo una situación biológica; las municipalidades, al implementar los lactarios institucionales, afianzan su rol como entes de gestión pública



comprometidos con la igualdad sustantiva y la protección de la primera infancia. Dicho proceso implica una interpretación activa de los principios de buena administración y de servicio a la persona, en la que la infraestructura, la planificación presupuestal y la capacitación del personal se articulan como herramientas indispensables para asegurar la efectividad del derecho a la lactancia; de este modo, la municipalidad no solo cumple con un mandato jurídico, sino que se erige en un referente de gestión inclusiva y promotora del bienestar integral de sus trabajadoras y de la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alderete, S., Bidese, M., Keserman, A., Moroni, C. y Müller, V. (2023). Primera Infancia: Ciudadanía y diversidad para el cuidado y la educación. Salud y alimentación en la primera infancia. Dirección Nacional de Abordaje Integral de la Primera Infancia, Subsecretaría de Primera Infancia de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF). Argentina.
- Aroco, T. D. (2020). Trabajo Decente. *LEX-Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 8(7), 361-388. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/viewFile/2076/2217>
- Domènech, C. H. P. (2018). Fundamento de los derechos fundamentales en las relaciones laborales: El trabajo decente y la dignidad del trabajador. *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, (184), 35-56. <https://pjene linea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/FUNDAMENTO%20DE%20LOS%20DERECHOS%20FUNDAMENTALES.pdf>
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social* (pp. 4-6). OIT, Oficina Internacional del Trabajo.
- Fernández, C. (1996). El daño al proyecto de vida. Revista PUC. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18545/18785/>
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., & Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 73-104. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-2503201100010003&script=sci_arttext
- Gil, J. L. (2020). El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible. *Lex Social: Revista de derechos sociales*, 10(1), 140-183. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>



Gobierno de Argentina (2021). La SSN inauguró el espacio de Lactario

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-ssn-inauguro-el-espacio-de-lactario>

Gobierno del Estado de México. (2014). Ley para la protección, apoyo y promoción a la lactancia materna del Estado de México.

Guillen, L. (2018). *Políticas Públicas dirigidas al Trabajo Decente y la Primera Infancia en el Perú: El caso de la Implementación de los Lactarios Institucionales en Grandes Empresas Privadas en el año 2014*. [Tesis para optar el grado de Magíster Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima]

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14132>

Guzmán Suárez, O. B., Oceguera Ávalos, A., & Contreras Estrada, M. I. (2017). Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: políticas públicas para un trabajo decente. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(246), 4-17.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2017000100004&script=sci_arttext

Lastra, J. M. L. (2014). Dignidad humana y trabajo decente. *Letras jurídicas: revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas UV*, (29), 87-106.

<https://www.uv.mx/cedegs/files/2020/10/Revista-Letras-Juridicas-numero029.pdf#page=87>

Mercau, C. y Fernández, G. (2023). Lactancia materna exclusiva y trabajo. Su importancia en la medicina del trabajo. Revista de la Asociación Médica de Argentina. Volumen: 136. Editorial: AMA. Argentina.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022). Informe anual de lactarios. Lima. Dirección de Fortalecimiento de las Familias de la Dirección General de la Familia y la Comunidad.

Ramos, R. (2022). *Implementación de lactarios maternos, como derecho fundamental en Unidades de Gestión Educativa Local de la región San Martín al 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Tarapoto]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78296/Ramos_GRF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Ramos, R., Sánchez, M., Ruiz, S., Olivas, H., Flores, C. (2023). El cumplimiento de un derecho fundamental. El caso de la implementación de lactarios institucionales. Religacion Press. Quito.
<https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.93>

Rawls, J. (1971). Teoría de la Justicia. https://etikhe.files.wordpress.com/2013/08/john_rawls_-teoria_de_la_justicia.pdf

Rodríguez, J. (2014). La buena administración como principio y como derecho fundamental en Europa. *Revista Misión Jurídica, volumen 6* (6).

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5167578.pdf>

Roque, E. G. C. (2022). Derecho y dignidad humana en el trabajo: Derecho a un trabajo decente. *Revista DH/ED: derechos humanos y educación*, (5), 69-98.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8390929>

Sen, A., y Anand, S. (2000). Desarrollo y libertad (Development as freedom). Traducción de Esther Rabasco y Luis Toharia. Barcelona: Planeta.

<https://medhc16.files.wordpress.com/2018/06/desarrollo-y-libertad-amartyasen.pdf>

Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente* (pp. 285-301). Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

