



POLÍTICA DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

- ◆ La implementación de una política de maternidad incluyendo la lactancia materna, tiene como objetivo crear un ambiente que promueva la responsabilidad que tiene Deyfor con sus trabajadoras embarazadas y madres en etapa de lactancia. Asimismo, se da para incluir y dar a conocer los criterios normativos para la protección promoción y apoyo de la lactancia materna, también con respecto a los derechos que les corresponde a las mujeres embarazadas en el entorno laboral, como es la licencia por maternidad.
- ◆ También para lograr una mejor satisfacción, mayor fidelidad de las mujeres trabajadoras gestantes, disminuir el ausentismo de las trabajadoras que son madres y asimismo una mejora en la imagen corporativa.
- ◆ (Pre y Post Natal) Este descanso se goza de acuerdo a la normatividad legal vigente desde los cuarenta y cinco (49) días anteriores a la fecha probable de parto, hasta los cuarenta y cinco (49) días posteriores. Teniendo los beneficios sociales por concepción
- ◆ Es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal.
- ◆ **Artículo 4.-** Requisitos para el goce del descanso prenatal: Con dicha presentación la trabajadora gestante estará expedita para el goce de descanso prenatal a partir de los cuarenta y nueve (49) días naturales anteriores a dicha fecha probable del parto, salvo que haya optado por diferir parcial o totalmente el descanso, en cuyo caso el goce del descanso prenatal se entenderá referido únicamente al número de días no diferidos.
- ◆ **Artículo 7.-** Ejercicio del descanso postnatal: El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”
- ◆ **Artículo 16.-** Subsidio por Maternidad: El subsidio por maternidad se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por noventa y ocho (98) días, pudiendo éstos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por treinta (30) días adicionales en casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

La trabajadora embarazada no está autorizada en efectuar tareas que puedan exponerla a ella o a su bebé a cualquier riesgo. También se requiere del empleador que le asigne a la trabajadora embarazada tareas que no pongan en peligro su salud o la del embrión o feto. Un empleador puede transferir a la empleada embarazada a cualquier otro trabajo conveniente siempre y cuando ella quede en la misma categoría profesional.



POLÍTICA DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

- ◆ Se consideran situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto:
- ◆ **Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación:**
- ◆ La exposición de la mujer gestante a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos, debido al lugar donde desarrolla las labores propias de su puesto de trabajo.
- ◆ La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.
- ◆ **Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante.**
- ◆ El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, unido al estado de gestación, le impide desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.
- ◆ El deterioro del estado de salud o condición física generado por el embarazo, que impide a la mujer gestante desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.
- ◆ **Artículo 3.-** Carácter temporal del cambio de labores. La asignación de labores distintas a las habituales, incluso la que conlleva un cambio de puesto de trabajo, constituye una medida temporal, que se mantiene en tanto persista alguna de las situaciones descritas en el artículo 2 del presente Reglamento. Culmina indefectiblemente con el parto. Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, por pacto individual o convenio colectivo se puede acordar extender la medida hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que puedan afectar al recién nacido a través de la leche materna.
- ◆ **Artículo 4.-** Obligaciones del empleador. El empleador, como parte de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá:
 1. Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo que, por el puesto de trabajo o por las labores que se realizan, puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, de manera cierta o potencial. Dicha evaluación debe contemplar:
 - 1.1. Naturaleza, grado y duración de la exposición.
 - 1.2. Valores límite permitidos de exposición.
 - 1.3. Posibles efectos en la salud de las trabajadoras expuestas a riesgos particulares.
 2. Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos que pueden afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
 3. Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de los trabajadores.



POLÍTICA DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

- ◆ **Artículo 5.-** Colaboración de la Inspección del Trabajo. El empleador o la mujer gestante podrán solicitar la orientación de la Inspección del Trabajo para la determinación de los riesgos que puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- ◆ **Artículo 6.-** Oportunidad para la presentación de la solicitud. El derecho a no realizar labores que pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto puede ser ejercido cuando se presente alguna de las situaciones mencionadas por el artículo 2 del presente Reglamento, ya sea al inicio o durante el período de gestación.
- ◆ **Artículo 7.-** Contenido del certificado médico. La trabajadora deberá solicitar a su empleador no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. A estos efectos, deberá presentar certificado médico respectivo, conteniendo la siguiente información:
 1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación.
 - a. La acreditación del estado de gestación de la trabajadora.
 - b. El tiempo del estado de gestación.
 2. Riesgos adicionales derivados de los cambios fisiológicos en la mujer gestante.
 - a. La acreditación del estado de gestación de la trabajadora.
 - b. El tiempo del estado de gestación.
 - c. Las labores que la mujer gestante está impedida de realizar, así como el tiempo que debe mantenerse la medida. Dicho plazo puede ser ampliado o recortado por posteriores certificados médicos, en atención a su estado de salud.
 3. Cuando la trabajadora realice labores de riesgo, según el inciso 1) del artículo 2 del presente Reglamento, con la acreditación del estado de gestación en el certificado médico, el empleador debe proceder a la modificación de las labores, en aplicación de lo previsto en la evaluación de riesgos comunicada a la trabajadora.

Dentro de los lineamientos que contempla Deyfor para la implementación de lactarios tenemos lo siguiente:

- ◆ El apoyo de la Deyfor por la lactancia materna.
- ◆ Dentro de los primeros 6 meses de vida, Deyfor tiene que brindar las condiciones necesarias para hacer posible el mantenimiento de la lactancia materna exclusiva, este apoyo será brindado hasta los 2 años de edad del niño sosteniendo la lactancia materna.
- ◆ Asimismo, brindar un espacio para implementar un lactario para que las madres puedan extraer la leche en un lugar apropiado, higiénico, confortable y tranquilo.
- ◆ Es recomendable facilitar opciones a las madres para así promover la lactancia para sus hijos con acciones como:
 - ◆ Facilidad para el amamantamiento o extracción de leche materna durante la jornada laboral.
 - ◆ Horarios flexibles.
 - ◆ Posibilidad de acceso a guarderías cerca o en el lugar de trabajo.
 - ◆ Trabajo a tiempo parcial.
 - ◆ Trabajo desde el domicilio.



POLÍTICA DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

◆ **Respecto a la Sala de Lactancia en el lugar de trabajo:**

- ◆ El permiso por lactancia consta de un tiempo de permiso que tiene toda madre trabajadora al término del período post natal, para el cuidado y alimentación de su hijo. La hora diaria de permiso de lactancia, que estará comprendido dentro de la jornada laboral, se considera efectivamente laborada y no será materia de descuentos. Este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.
- ◆ Se debe designar un lugar o espacio para poder implementar el lactario, el cual debe estar alejado de áreas peligrosas, contaminadas u otras que impliquen riesgo para la salud e integridad
- ◆ La dimensión del espacio o área debe tener un mínimo de 10 metros cuadrados según la normativa.
- ◆ Al ser el lactario un ambiente exclusivo para realizar la extracción y conservación de la leche deberá contar con elementos que permitan la privacidad necesaria como lo son: las cortinas, persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros.
- ◆ Tiene que haber comodidad por ello debe contar con elementos mínimos como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.
- ◆ También debe contar con una refrigeradora o friobar en un buen estado de conservación y funcionamiento para la conservación exclusiva de la leche materna.
- ◆ Se debe tener en cuenta las medidas de accesibilidad para toda madre, incluyendo aquellas con discapacidad, en un lugar fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la empresa, si se dispone de un ascensor si puede ser en pisos más altos.
- ◆ Se debe asignar personal responsable en las siguientes tareas como coordinar y verificar el adecuado mantenimiento y funcionamiento de la sala incluyendo revisar el registro diario de la revisión de la temperatura.
- ◆ Los puntos mínimos que se debe conocer para poder realizar un adecuado uso de la sala de lactancia, es que está solo será utilizada para el uso exclusivo del amamantamiento, la extracción y conservación de la leche materna.
- ◆ Debe haber un registro en donde se controle la asistencia de cada visita.
- ◆ En cada visita a la sala de lactario se debe realizar un lavado de manos con el jabón líquido implementado.
- ◆ Todo material utilizado para la extracción y conservación de la leche materna debe ser lavado y desinfectado.
- ◆ El uso, limpieza y esterilización de los frascos y equipos que sean utilizados es responsabilidad de cada trabajadora.
- ◆ Debe haber una programación de la limpieza de la sala.
- ◆ Está prohibido el consumo y almacenamiento de otros alimentos en la sala de lactancia.
- ◆ Puntos mínimos que se deben tener para una correcta higiene y poder disminuir el riesgo de contaminación. Las usuarias deben lavarse las manos al momento de ingresar a la sala, durante la extracción de la leche cada usuaria debe mantener sus elementos personales en orden y por último hay algún derrame de leche que afecte la higiene de la sala se debe llamar al personal de limpieza



POLÍTICA DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

- ◆ Las acciones para el funcionamiento óptimo del lactario son:
 - 1.Promoción, información y/o capacitación sobre los beneficios de la lactancia materna, implementando estrategias para dar sostenibilidad al servicio.
 - 2.Promoción del servicio de lactario.
 - 3.Elaboración de Directivas internas o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio lactario.
 - 4.Implementación de un Registro de usuarias del servicio de lactario y registro de asistencia.
 - 5.Instalación de letreros de señalización de la ubicación del lactario.
 - 6.Instalación de letrero de identificación del área de lactario.
 - 7.Higiene permanente del área ocupada por el servicio de lactario en cada turno de trabajo.
- ◆ **Respecto al subsidio por lactancia materna:**
- ◆ Es el monto en dinero que se otorga con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, hijo de asegurado regular o de régimen especial o agrario, por un monto de S/. 820.00, por cada lactante.
- ◆ Las condiciones para recibir este subsidio son las siguientes:
 - 1.Contar con tres (03) meses de aportación consecutivos o cuatro (04) no consecutivos dentro de los seis (06) meses calendarios anteriores al mes en que se inició la contingencia.
 - 2.El asegurado agrario debe contar con tres meses consecutivos de aportaciones o cuatro no consecutivos en los últimos doce meses, anteriores al mes en que se produjo el parto.
 - 3.Contar con vínculo laboral al momento de la contingencia (nacimiento).
 - 4.El lactante debe estar inscrito como derechohabiente del asegurado.
 - 5.Si la madre del lactante no es asegurada titular, deberá estar inscrita en EsSalud.
 - 6.Si el lactante ha fallecido, corresponde efectuar la inscripción póstuma.
- ◆ Los documentos a presentar son el formulario N°1040 emitido por Essalud. En caso sean casos especiales como:
 - a. Si un tercero presenta la solicitud
 - Copia del DNI del tercero que realiza el trámite de la solicitud y mostrar original.
 - Carta poder simple de representación para trámite de la solicitud.
 - b. Si la madre del lactante falleció
 - Partida original de defunción de la madre (que presentará el padre o tutor).
 - Documento que acredite la tutela del niño, en el caso de tutor y de abandono del menor.
 - c. Si la madre del lactante es menor de edad y soltera, sin título oficial que la autorice a ejercer una profesión u oficio.
- ◆ La prestación se pagará a través de su padre o tutor, para lo cual deberá presentar copia y mostrar el original del documento que lo acredite como tal.
- ◆ Para solicitar este derecho hay plazo de 90 días posteriores a la fecha de nacimiento del niño, más seis meses.



POLÍTICA DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

◆ **Respecto al descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante:**

- ◆ Es el derecho que tiene toda trabajadora gestante por el periodo de 98 días. 49 días de descanso prenatal y 49 días post natal.
- ◆ Los requisitos para el goce la madre debe presenta un certificado de incapacidad temporal para el trabajo por maternidad expedido por Essalud o certificado médico donde conste fecha probable de parto. En caso de que el alumbramiento se produjese antes de la fecha probable del parto los días de adelanto se acumulará al descanso post natal. En caso de que fuese después de la fecha probable, los días de retraso se considerarán como descanso médico por incapacidad temporal y serán pagados.

◆ **Respecto al descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante:**

- ◆ Es el monto de dinero que reciben las aseguradas al seguro social de salud con el fin de resarcir el lucro cesante consecua del alumbramiento, necesidades y cuidar del recién nacido.
- ◆ ¿Cuáles son las condiciones para recibir el subsidio?
- ◆ La asegurada regular debe contar con tres meses consecutivos de aportaciones o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inicia el goce del subsidio.
- ◆ La asegurada agraria debe contar con tres meses consecutivos de aportaciones o cuatro no consecutivos en los últimos doce meses, anteriores al mes en que se inicia el goce del subsidio.
- ◆ La asegurada regular debe tener vínculo laboral en el momento del goce de la prestación (al inicio y durante el periodo de subsidio).
- ◆ Adicionalmente, la asegurada regular en actividad debe haber tenido vínculo laboral en el mes de la concepción.
- ◆ La asegurada de régimen especial y la pescadora y procesadora pesquera artesanal independiente deben haber pagado el aporte del mes de la concepción antes de presentar la solicitud.
- ◆ Cuando el empleador haya declarado a través de la Planilla Electrónica parte o la totalidad de los días que corresponden al subsidio por maternidad, como días en los que el asegurado(a) realizó trabajo remunerado:
- ◆ EsSalud procederá al pago parcial del subsidio por maternidad correspondientes a los días correctamente declarados como subsidiados; y

b) Emitirá una resolución reconociendo en parte, los días a subsidiar, precisando los días no reconocidos, por haber sido declarados como días laborados, dejando a salvo el derecho a interponer los recursos administrativos correspondientes.

i) El requisito es llenar el formulario N°1040 emitido por Essalud. La presentación de la solicitud de validación del certificado médico particular al CEVIT Central o médico de control del establecimiento de salud de EsSalud SUSPENDE el plazo de prescripción del derecho, para solicitar el subsidio por maternidad, cuyo cómputo se reanuda una vez emitido el CITT por EsSalud.

- ◆ En casos especiales como:

1. Si un tercero presenta la solicitud:

Mostrar DNI del tercero que realiza el trámite.

Carta poder simple de representación para trámite firmada por la asegurada; y en caso de reembolso suscrita por el representante legal o funcionario autorizado de la entidad empleadora.



POLÍTICA DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

2. Cuando la asegurada titular recibió el subsidio de su empleador, pero falleció sin haber firmado la solicitud de reembolso.

- ◆ El empleador acreditará el Registro de Baja por fallecimiento de la Asegurada Titular en los Sistemas de EsSalud, y presentará los documentos sustentatorios que acrediten que cumplió con pagar el subsidio a la asegurada fallecida, familiar directo o persona autorizada por la misma.

3. Si la titular del subsidio falleció

- ◆ Cuando la titular del subsidio haya fallecido y se trate de un pago directo:
- ◆ Los herederos presentarán la partida de defunción de la afiliada fallecida (original) y el documento que los acredite como tales (Testamento o Sucesión Intestada), así como el poder, por documento público o privado con firma legalizada notarialmente, que otorgan a uno de los beneficiarios para que a nombre de los demás herederos pueda solicitar el subsidio devengado y no cobrado, utilizando las clases de poderes establecidas por el Reglamento de la Ley Notarial, según el importe del subsidio: Hasta media UIT, poder por carta con firma legalizada. Más de media UIT y hasta 3 UIT, con poder fuera de registro. Más de 3 UIT poder por Escritura Pública.
- ◆ La responsable de tramitar y cobrar el subsidio es La Asegurada Titular, en el caso de trabajadora de unidad ejecutora del sector público, agraria independiente, construcción civil, trabajadora del hogar, pescadora y procesadora pesquera artesanal independiente y de régimen especial. El empleador, en el caso de asegurada regular y agraria dependiente, es quien paga a la Asegurada Titular el subsidio en la misma forma y oportunidad en que percibe su remuneración, luego solicita su reembolso a EsSalud.
- ◆ Se extingue o se pierde este derecho cuando: hay pérdida de vínculo laboral, realiza labor remunerado durante el periodo de subsidio, abandona o incumpla el tratamiento y las prescripciones médicas.
- ◆ La forma de pago del subsidio se da de la siguiente manera. La primera armada se realiza al término de los primeros 49 días. El pago de la segunda armada se da al vencimiento de los 98 días o 128 días subsidiados en caso de parto múltiples o niños con discapacidad. El pago total se va a realizar al momento del vencimiento del periodo de maternidad.

Cajamarca, 30 de Enero de 2026

Guillermo Huamán Mantilla
GERENTE GENERAL