



Día Internacional de la Mujer - 2025
“#PorYParaTodas”

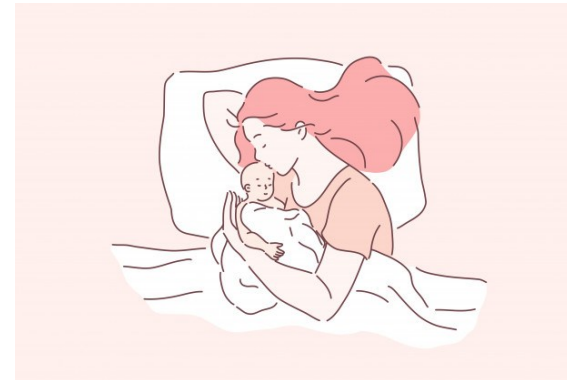
Mirella Lourdes Bernal Suárez



VARGAS, BERNAL & CELI
— ASESORES LEGALES —

1. Licencia por maternidad

Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 98 días naturales de descanso, distribuidos en un período de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, los cuales pueden ser acumulados a decisión de la gestante.

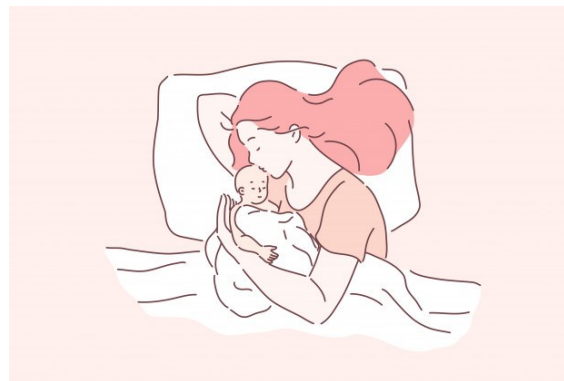


Licencia por maternidad

La licencia de maternidad es obligatoria, no puede ser remplazada o compensada por horas extras.

En la comparecencia de fecha de 26 de diciembre de 2019, la representante del sujeto inspeccionado manifestó que la recurrente _____ laboró durante su periodo de licencia por maternidad hasta el día 09 de abril de 2019, y que los días trabajados durante este periodo por acuerdo con la trabajadora serían compensados como horas extras y que el monto correspondiente a dicho acuerdo fue pagado en el mes de noviembre.

Expediente sancionador: 043-2020-SUNAFIL/IRE-JUN



2. Subsidio de maternidad



Es el importe económico que percibirá la trabajadora durante el descanso por maternidad, teniendo derecho a esta prestación de forma inmediata desde su afiliación a EsSalud.

3. Hora de lactancia

Toda madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a 1 hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga 1 año de edad. La hora diaria de permiso por lactancia se considera laborada e incluye el goce de la remuneración que corresponda. En ningún caso, será materia de descuento. En caso sea parto múltiple, el permiso se incrementa en una hora adicional.



Hora de lactancia

En cuanto al derecho a gozar de una hora diaria de permiso por lactancia materna, en un primer término, el empleador señaló que, la ex trabajadora a la fecha de su contratación no comunicó que tenía un hijo de 06 meses de nacidos, sin embargo, de las boletas de pago adjuntadas, se aprecia que se realizaba el pago de la asignación familiar, por tanto, alegar falta de conocimiento es erróneo. Teniendo en cuenta esta situación, la ex trabajadora se encontraba en el supuesto amparado en el artículo 1 de la Ley 27240...

No obstante, el empleador en el informe de fecha 15 de diciembre de 2022, reconoció que no se le otorgó la hora de lactancia a la ex trabajadora porque no comunicó que tenía un hijo de 06 meses de edad, pero como se expuso en el desarrollo del procedimiento inspectivo, para el pago de la asignación familiar la ex trabajadora remitió el Documento de Identidad de su menor hijo a un número de contacto de la empresa, situación que también se encuentra avalada por las boletas de pago.

Expediente sancionador: 199-2023-SUNAFIL/IRE-LIB

Hora de lactancia

Base legal:

En reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional se señala que el derecho a la lactancia materna reconocida en la Ley N° 27240 tiene un trasfondo constitucionalmente protegido¹⁵, así como con lo dispuesto en el artículo 4 de la Constitución, al reconocer que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, adolescente, a la madre y la familia, concordado con lo expuesto en el artículo 7 al establecer que todos tienen derecho a la protección de su salud y del medio familiar. Ello es importante en la medida que el ejercicio efectivo del derecho al permiso por lactancia no sólo está vinculado con la protección del derecho a la igualdad en razón del sexo, sino que además, proporciona alimentación ideal para el lactante y contribuye a la disminución de la morbilidad y mortalidad infantil, además establece un vínculo afectivo entre la madre e hijo, proporcionando beneficios sociales y económicos a la familia, y conexas con lo expresado en el artículo 23 relacionado a la protección especial a la madre trabajadora y el menor frente a las relaciones laborales, que las instituciones públicas y privadas deben garantizar.

Expediente sancionador: 384-2019-SUNAFIL/IRE-CAL



Hora de lactancia

Base legal:

Ahora bien, el derecho a la lactancia materna se encuentra ligada a los derechos protegidos en la Constitución. Es así, que el máximo intérprete nacional en el fundamento jurídico 18 de la sentencia recaía en el Expediente 03861-2013-PA/TC, precisó que si bien “la Constitución no detalla qué nivel de protección debe garantizarse a las madres, (...) es claro que el legislador, considerando la existencia de los derechos ya señalados y cumpliendo el deber de especial protección fijado por el constituyente, tiene el deber de prever mecanismos que garanticen a la gestante poder llevar a término el embarazo en condiciones adecuadas; y, a la madre, la recuperación de su condición física pre-gestacional y la adecuada atención y protección del recién nacido”. En ese mismo razonamiento señala que “las madres trabajadoras son sujetos de especial protección constitucional, y que tienen garantizado, como mínimo, el descanso pre y postnatal, así como el derecho a gozar de un permiso por lactancia” (fundamento jurídico 19).

Expediente sancionador: 384-2019-SUNAFIL/IRE-CAL

LA LICENCIA DE MATERNIDAD REMUNERADA ES IMPORTANTE PARA LAS MADRES



Hora de lactancia

Considerandos del Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala:

Por tanto, dicha extrabajadora debió hacer uso del permiso por lactancia materna al término del periodo postnatal. Al respecto, cabe precisar que de lo actuado y medios probatorios recabados en la etapa inspectiva se desprende que la impugnante no le otorgó el permiso por lactancia materna a favor de la madre trabajadora. Sobre el particular, de la revisión del registro de control de asistencia de entrada y salida exhibido por la inspeccionada durante las actuaciones inspectivas se verificó que respecto al periodo comprendido desde el 23 de enero del 2018 hasta el 25 de octubre del 2018 la recurrente no gozó de su derecho a una hora de lactancia.

Expediente sancionador: 384-2019-SUNAFIL/IRE-CAL

N. º	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No cumplir con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de la hora de lactancia materna en favor de la extrabajadora [REDACTED] por el periodo comprendido desde el 23 de enero de 2018 al 25 de octubre de 2018.	Numeral 25.16 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

Hora de lactancia

... la inspeccionada no cumplió con el otorgamiento de la hora de lactancia a la trabajadora _____, desde el término de su periodo post natal, es decir desde el 14/02/2018 hasta el 09/05/2018, hecho que fue admitido por la propia inspeccionada; por tanto, la presentación de la Declaración Jurada suscrita por la trabajadora no desvirtúa la infracción incurrida, al no ser un medio idóneo que acredite de manera fehaciente el cumplimiento de la obligación materia de análisis.

Expediente sancionador: 1631-2018-SUNAFIL/ILM



4. Lactario

Todo empleador, en cuyo centro de trabajo laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil (entre los 15 a 49 años de edad), se encuentra obligado a implementar un lactario.

El lactario debe encontrarse ubicado en una zona alejada de áreas peligrosas, contaminadas, u otras que implican riesgo para la salud e integridad de las personas y para la adecuada conservación de la leche materna; y debe cumplir determinadas condiciones mínimas, tales como:

un área mínima de 7,50 m²;

contar con cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros;

contar con adecuada ventilación e iluminación, y elementos mínimos para uso de la madre;

contar con una refrigeradora o frigobar;

de preferencia ubicarse en el primer o segundo piso de la institución en caso se disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores; y,

contar con un lavabo para facilitar a las usuarias el lavado de manos e higiene durante el proceso de extracción y conservación de la leche materna.

El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no puede ser inferior a una (1) hora diaria, tiempo que se puede fraccionar en dos periodos de 30 minutos c/u, o en tres periodos de 20 minutos c/u.

5. Prohibición de discriminación

Se prohíbe la discriminación de trabajadoras gestantes y lactantes en el centro de trabajo. Queda prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

Ley 30709



5. Prohibición de discriminación

3

Al respecto, el impugnante alega que la no renovación del contrato de la trabajadora afectada se debió a un presunto programa de reducción de personal, en atención al final de temporada de cosecha del año 2022; sin embargo, se constata de la información presentada que, durante el mes de diciembre del año 2022, solo se desvincularon a tres (03) trabajadores, entre los cuales se encontraba la denunciante ____, tratándose de una cantidad inusualmente reducida de trabajadores, lo que no genera convicción para declarar como efectivamente válida dicha falta de renovación.

Expediente sancionador: 318-2023-SUNAFIL/IRE-LAM/SISA

N°	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CLASIFICACIÓN	TRABAJ. AFECT.	TIPO DE INFRACCIÓN	MULTA IMPUESTA
1	Relaciones Laborales	No renovar el contrato de trabajo modal de mujer trabajadora durante el periodo de embarazo	Art. 23° de la Constitución Política del Perú Art. 6° de la Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres	Numeral 25.16 del Art. 25° del RLGIT , tipificada como infracción MUY GRAVE	1275	INSUBSANABLE	52.53 UIT (*) + SOBRETASA 50% (**) = S/ 390,035.25
MULTA TOTAL							S/ 390,035.25

(*) Vigente al momento de configurarse la falta, que para el año 2023 es S/ 4,950.00, según D.S. N° 309-2022-EF.

5. Prohibición de discriminación

Asimismo, se advierte que la discriminación constatada por el Inspector del Trabajo radica en que, siendo el puesto de trabajo de Cajera de naturaleza permanente, en el cual se desempeñaba la denunciante, ésta fue contratada bajo la modalidad de necesidad del mercado, sin embargo al no renovársele el contrato, no se extinguió dicha necesidad, puesto que fue reemplazada por otra trabajadora para realizar las funciones de Cajera, configurándose la discriminación en perjuicio de la denunciante por su embarazo.

Resolución de Intendencia N° 057-2020-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE



6. Igualdad de oportunidades

Garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

Ley 28983



7. Facilidades para víctimas de violencia

3

La trabajadora que es víctima de violencia tiene los siguientes derechos:

Ley 30364

A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.

Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.

A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.

A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones. La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.

8. Seguridad y salud en el trabajo

Las trabajadoras gestantes que realicen labores que puedan poner en riesgo su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación tienen derecho a solicitar a su empleador que les asigne labores distintas a las habituales, incluso las que conllevan un cambio de puesto de trabajo, sin que ello afecte sus derechos laborales.

El cambio de labores o puesto de trabajo será temporal y se mantendrá mientras dure la etapa de gestación y/o subsistan los riesgos.

Ley 28048



8. Seguridad y salud en el trabajo

El empleador no acredita de manera FEHACIENTE E INDUDITABLE que realmente haya implementado las medidas respectivas para el cuidado de la seguridad y salud de la trabajadora en estado de **gravidez**, puesto que tuvo **conocimiento verbal de su estado en fecha 27/06/2022**, y la trabajadora continuo con sus labores cotidianas de BARRIDO según se aprecia del registro de control de asistencia solicitado al empleador del **27/06/2022 (fecha en la que el empleador tomo conocimiento)** hasta el 30/06/2022 fecha en la que finaliza su contrato.

Se sabe que según, Decreto Supremo N° 003-2022-SA, el Gobierno dispuso la prórroga de la declaratoria de la emergencia sanitaria por la presencia de la COVID-19 en nuestro país, por un plazo de 180 días calendario contados a partir del 2 de marzo del 2022. Y que mediante la ley nro. 31051 se reitera que las trabajadoras gestantes tienen derecho a no realizar labores que puedan poner en peligro su salud, o el desarrollo del embrión o feto durante el periodo de gestación. En atención a ello, los empleadores deben asignarles labores que no incumplan con lo mencionado en dicha Ley. Esta asignación temporal no puede afectar los derechos laborales.

Asimismo, que mediante D.S 008-2022-SA se actualiza el anexo 5 del D.S NRO.009-97-SA describiendo las actividades de alto riesgo en la cual se aprecia que la actividad 191: BARRIDO DE CALLES es una actividad de ALTO RIESGO, motivo por el cual el empleador debió acreditar de manera objetiva, fehaciente e indubitable la implementación inmediata de las medidas de protección para la trabajadora gestante a partir de la fecha en la que el área tomo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora en fecha 27/06/2022 hasta la finalización de su contrato en fecha 30/06/2022.



8. Seguridad y salud en el trabajo

Respecto a ello, conforme al análisis del inspector en el Acta de Infracción, se tiene que la impugnante no acreditó haber adoptado medidas de higiene y seguridad que garanticen la protección de la trabajadora afectada, conforme lo ordena la normatividad en seguridad y salud en el trabajo, lo que constituyen actos de hostilidad. Asimismo, se advierte que pese a las comunicaciones y correos remitidos por la trabajadora afectada (19/08/2020 y 06/09/2020), la impugnante hizo caso omiso a las recomendaciones del médico tratante, no tomando acciones respecto a la vigilancia y salud de la trabajadora, pues no se evaluó la asignación de trabajo remoto.

Expediente sancionador: 1609-2021-SUNAFIL/ILM



8. Seguridad y salud en el trabajo

Es decir que, la inspeccionada no ha cumplido con el requisito mínimo exigido por ley para la elaboración o actualización de la IPERC, es decir Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, requisitos establecidos en la normativa vigente y que no han sido contempladas en el IPERC, por lo que este punto no amerita mayor pronunciamiento debiendo confirmarse la sanción referida a esta materia.

Expediente sancionador: 007-2022-PS/SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE



Muchas Gracias...



Web Site: <https://mirellabernal.com/>

E-mail: mbernal@vbcasesores.com



VARGAS, BERNAL & CELI
ASESORES LEGALES