



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Con el apoyo de:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Guía Informativa

DIRECTIVA PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO



Directiva N.º 004-2024-SUNAFIL/DINI

**Aprobado con Resolución de
Superintendencia N.º 258-2024-SUNAFIL**

NECESIDAD

La optimización del ejercicio de la función inspectiva a través de reglas específicas y criterios de actuación que coadyuven a verificar el cumplimiento de los derechos laborales de la madre trabajadora desde el embarazo hasta la lactancia, del padre trabajador ante el nacimiento de su hijo, y de ambos, en caso de adopción.



OBJETIVO

Establecer los aspectos y criterios técnicos que coadyuven a la inspección del trabajo en la protección de los derechos laborales de la madre trabajadora desde el embarazo hasta la lactancia, del padre trabajador ante el nacimiento de su hijo, y de ambos, en caso de adopción.

ORIGEN

ELABORADO POR:

- › Dirección de Inteligencia inspectiva (DINI)
- › Grupo Especializado sobre no Discriminación e Igualdad en el ámbito de Lima Metropolitana (GENDI)
- › Con apoyo de: Friedrich Ebert Stiftung (FES)

PARTICIPANTES:

- › DINI
- › 1 calificador de denuncias de la ILM,
- › GENDI
- › Consultoría FES.

SOCIALIZADO CON:

- › Intendencias regionales de la SUNAFIL.
- › Intendencia de Lima Metropolitana.
- › Ciudadanía interesada, a través de su prepublicación en el Diario Oficial El Peruano.



ALCANCE

- › La presente directiva es de alcance nacional y de aplicación por todos los funcionarios y servidores civiles de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento.
- › En atención a la materia que regula esta directiva, las actuaciones inspectivas se encargan preferentemente al personal inspectivo que integra el «Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad en el ámbito de Lima Metropolitana» (GENDI).

Descarga aquí la "Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo":



ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA DIRECTIVA

ESTRUCTURA



DEFINICIONES

ACTO DE HOSTILIDAD

Acción adoptada por el empleador que implica un uso desmedido de su facultad de dirección.

DELITO DE DISCRIMINACIÓN E INCITACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN

Comete el que por sí o mediante terceros realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley.

DISCRIMINACIÓN

Cualquier distinción, exclusión o diferenciación no razonable ni proporcional, basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en los requerimientos de personal y en materia de empleo y ocupación.

LACTANTE

Madre en período de lactancia. Se utiliza esta definición para efectos de la presente directiva, sin desconocer que la palabra lactante también permite identificar al niño de cero a veinticuatro meses que es alimentado con leche materna.

LACTARIO

Ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.

LICENCIA

Permiso otorgado al trabajador por una norma legal o por el empleador para no laborar, con pago de remuneración en el caso de licencias establecidas por la ley, como la licencia por paternidad y la licencia por adopción.

LÍNEA DE TIEMPO

Herramienta visual o gráfica que puede ser elaborada por el personal inspectivo durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, la cual debe adecuarse al caso concreto, tratando de cumplir el objetivo que tiene esta.

PERIODO DE LACTANCIA

Periodo durante el cual está vigente el permiso por lactancia establecido por la Ley N.º 27240, ley que otorga permiso por lactancia materna remunerado al término del período post natal, hasta que el hijo tenga un año.

SUBSIDIO POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

Es el monto en dinero al que tienen derecho las aseguradas regulares en actividad de acuerdo con lo previsto en la Ley N.º 26790 y sus normas reglamentarias y complementarias, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido.





CRITERIOS PARA LA ACTUACIÓN INSPECTIVA

CRITERIOS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER GESTANTE O LACTANTE EN EL ACCESO AL EMPLEO

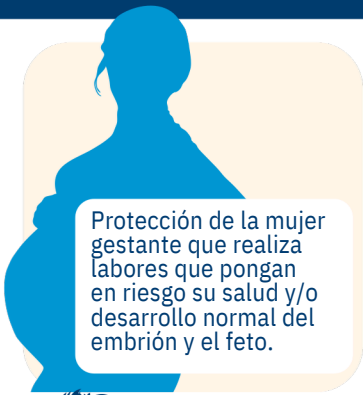
Durante las actuaciones inspectivas pueden presentarse diversas situaciones o supuestos de discriminación que afecten a una gestante o lactante; como, por ejemplo, discriminación en la oferta de empleo: ante la ausencia de información sobre los riesgos para la salud del puesto;

la exigencia de una prueba de embarazo u otros exámenes que determinen la necesidad de la mujer de informar su estado (como rayos x); el retiro de la oferta o la decisión de no suscribir el contrato luego que la mujer aceptara la oferta debido a su estado. Los casos mencionados no son taxativos ni limitativos.

CRITERIOS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MUJER GESTANTE O LACTANTE O DEL PADRE O MADRE TRABAJADORA DURANTE LA RELACIÓN LABORAL



Atenciones médicas y descansos médicos de la trabajadora durante la gestación.



Protección de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto.



Descanso pre y postnatal



Implementación de lactario y uso del servicio.



Licencia por paternidad



Licencia por adopción



Actos de hostilidad

CRITERIOS VINCULADOS A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE O LACTANTE

- Una trabajadora gestante o lactante puede ser víctima de una acción discriminatoria por parte de su empleador, que determine la extinción de la relación laboral durante el período de prueba, durante la vigencia de su contrato temporal (sujeto a modalidad u otro) o al no renovar dicho contrato, al producirse un cese sin causa, un despido supuestamente por “falta grave” o por pérdida de confianza, o ante la conclusión o no renovación de un contrato de locación de servicios u otro tipo de contrato que se encuentre desnaturalizado y encubra una relación laboral.
- En esos casos y en cualquier otro que pudiera producirse, que determine la conclusión de la relación laboral de una trabajadora gestante o lactante, se considera cometido un acto de discriminación, correspondiendo al empleador, la carga de la prueba de que los motivos de la extinción de la relación laboral no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia sino en una causal objetiva, que debe ser acreditada documentalmente.
- La protección de la trabajadora está vigente hasta que su hijo cumpla un año, y no está condicionada a la comunicación previa al empleador, siendo suficiente que la trabajadora demuestre su estado para que opere el “fuero maternal”.

PRINCIPALES NORMAS: NACIONALES E INTERNACIONALES



CONVENIO 156 DE LA OIT

Cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación.

CONVENIO 183 DE LA OIT

El empleador se encuentra prohibido de despedir a una mujer que esté embarazada o durante la licencia de maternidad o de licencia en caso de enfermedad o de complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto, o después de haberse reintegrado al trabajo.

Declaración Universal de Derechos Humanos

De acuerdo con el numeral 2 del artículo 25, la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.



CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Art. 4, la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono.

Art. 6, la política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables.

Art. 23, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Art. 26, numeral 1, en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

LEY N° 26772

Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

Ley N.° 29409

Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Ley N.° 27409

Ley que otorga licencia laboral por adopción.



DISPOSICIONES



DISPOSICIONES GENERALES

A efectos de regular la participación de la inspección del trabajo para fines de la presente directiva, se tiene como referencia, en cuanto le resulten aplicables, las disposiciones contenidas en la LGIT, el RLGIT, así como en la versión 2 de la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva o norma que la sustituya, y los precedentes administrativos de observancia obligatoria emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral sobre la materia.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Las denuncias sobre hechos relacionados con la discriminación de la trabajadora gestante o lactante son de atención urgente e inmediata, por lo que, debe generarse la orden de inspección en el día de recibida. Con el objeto de desarrollar una intervención de la inspección de manera uniforme, se propone la aplicación de 03 fases de actuación.

PRIMERA FASE: HIPÓTESIS-ESTRATEGIA. Esta fase implica el planteamiento de la hipótesis de investigación y la preparación de la estrategia de intervención, de acuerdo con la materia objeto de investigación.

SEGUNDA FASE: DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS.

TERCERA FASE: RESULTADO. Al término de las actuaciones inspectivas, el personal inspectivo debe determinar si se produjeron o no incumplimientos.

ANEXOS Y CUADROS DE INFRACCIONES

ACCESO AL EMPLEO

Conducta	Gravedad	Calificación de la infracción	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Discriminación directa o indirecta.	Muy grave	Artículo 25 (...) Numeral 25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.	Todos los trabajadores	Insubsanable

ATENCIÓNES MÉDICAS Y DESCANSOS MÉDICOS DURANTE LA GESTACIÓN

Conducta	Gravedad	Calificación de la infracción	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Acciones u omisiones que impliquen la no protección de la trabajadora durante la gestación.	Muy grave	Artículo 25 (...) Numeral 25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Todos los trabajadores	Insubsanable (si la trabajadora laboró a pesar del descanso médico). Subsanable (respecto de los días pendientes de otorgar el descanso médico). Subsanable (en el caso la trabajadora descansó y no le otorgaron la remuneración correspondiente).

PROTECCIÓN DE LA MUJER GESTANTE QUE REALIZA LABORES QUE PONGAN EN RIESGO SU SALUD Y/O DESARROLLO NORMAL DEL EMBRION Y EL FETO

Conducta	Gravedad	Calificación de la infracción	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Acciones u omisiones que impliquen la no protección de la trabajadora durante la gestación.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Todos los trabajadores	Insubsanable o subsanable. Solo será subsanable si luego de la medida el sujeto inspeccionado corrigió su conducta y ésta no había generado efectos en la madre o el feto.

DESCANSO PRE Y POSTNATAL

Conducta	Gravedad	Calificación de la infracción	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
No haber otorgado total o parcialmente el pago del subsidio.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Todos los trabajadores	Insubsanable
No haber otorgado total o parcialmente el descanso pre y postnatal.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia (ver nota en este anexo)	Todos los trabajadores	Insubsanable

IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIO Y USO DEL SERVICIO

Conducta	Gravedad	Calificación de la infracción	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
No implementación del lactario de acuerdo con la ley (si ninguna trabajadora requirió usar el lactario).	Grave	Artículo 24. Numeral 24.20. El incumplimiento de las obligaciones relativas a la implementación de lactarios contenidas en la Ley 29896, así como en sus respectivas normas reglamentarias y complementarias.	Todas las trabajadoras en edad fértil	Subsanable
No otorgar facilidades para la lactancia pese a encontrarse obligado a implementar el lactario (haya o no implementado efectivamente el lactario).	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	La madre trabajadora afectada	Insubsanable (sin perjuicio que se deba cumplir la obligación de ahí en adelante, si el vínculo con la trabajadora afectada sigue vigente). Se debe señalar expresamente la fecha de inicio y fin del período inicial de incumplimiento, a efectos de poder determinar en el futuro si el empleador vuelve a cometer otra infracción sobre la materia.

PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

Conducta	Gravedad	Calificación de la infracción	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
No otorgar el permiso por lactancia materna durante la jornada.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Todos los trabajadores	Insubsanable (sin perjuicio que se deba cumplir la obligación de ahí en adelante, si el vínculo con la trabajadora afectada sigue vigente). Se debe señalar expresamente la fecha de inicio y fin del período inicial de incumplimiento, a efectos de poder determinar en el futuro si el empleador vuelve a cometer otra infracción sobre la materia.

Guía Informativa

DIRECTIVA PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO

Directiva N.º 004-2024-SUNAFIL/DINI

Aprobado con Resolución de Superintendencia N.º258-2024-SUNAFIL



Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Enrique Michael Guevara Varela
Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral

Gilberto Mori Carbonel
Director de Inteligencia Inspectiva

Sede Central: Av. Salaverry 655
Jesús María - Lima - Perú

 www.sunafil.gob.pe



Fundación Friedrich Ebert

Sara Brombart
Representante en Perú

Coordinación: María del Pilar Sáenz C.
Directora de Proyectos

Av. Camino Real 456 Torre Real Of. 901
San Isidro - Lima - Perú

 <https://peru.fes.de>

Edición digital: Octubre 2024

Diseño y diagramación: Kipu Visual S.A.C.