



Madres y mujeres trabajadoras

Legislación laboral aplicable a las mujeres en el trabajo

INFORMATIVO LABORAL N° 02

Introducción

El presente informativo busca sintetizar las disposiciones en materia laboral que son aplicables a las madres y mujeres trabajadoras.

CONTENIDO

01

Igualdad y no discriminación.

02

Licencias de maternidad y de adopción.

03

Lactancia.

04

Beneficios sociales.

05

Seguridad y salud.

06

Contingencias.



01. Igualdad y no discriminación

- Igualdad salarial: Brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores es discriminatorio.
- Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo.
- A partir del 01 de enero de 2019, las empresas deben contar con cuadros de categorías y funciones.
- Un cuadro de categorías y funciones es el mecanismo mediante el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo, aplicando para ello: i) criterios objetivos; y. ii) la necesidad de su actividad económica.
- Excepcionalmente, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes.
- El empleador que opte por esquemas de remuneración variable, puede establecer condiciones objetivas y justificadas para su otorgamiento.
- El empleador puede optar por establecer sus políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales u otras formas.

02. Licencia de maternidad y adopción

Licencia de maternidad:

- La trabajadora gestante podrá gozar de 49 días naturales de descanso prenatal y 49 días naturales de descanso postnatal.
- El descanso postnatal se extiende por 30 días naturales, en caso de nacimiento múltiple o de menores en situación de discapacidad.
- El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el postnatal, según lo decida la trabajadora gestante. La decisión debe ser notificada al empleador con una anticipación no menor de dos meses antes de la fecha probable de parto.
- Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.
- La trabajadora gestante tiene derecho a gozar del descanso vacacional devengado y pendiente de goce a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal. Ello debe comunicarse al empleador con una anticipación no menor a 15 días calendario antes del inicio del goce vacacional.



Licencia por adopción:

- El trabajador adoptante tiene derecho a una licencia con goce de haber por 30 días naturales, siempre que el menor tenga máximo 12 años.
- La licencia por adopción no puede exceder de 30 días anuales, con independencia de la cantidad de procesos de adopción.
- El plazo para comunicar la voluntad de gozar la licencia es no menor de quince días naturales previos a la entrega física del niño.
- La licencia será tomada por la madre adoptiva si los peticionantes son cónyuges.
- Vencido el plazo, se pierde el derecho.



03. Lactancia

Derecho a una hora diaria de permiso por lactancia:

- Hasta que el hijo cumpla un año de edad.
- Puede fraccionarse en dos tiempos iguales.
- No compensable ni sustituible por ningún beneficio.
- Se otorga dentro de la jornada laboral.
- En ningún caso será materia de descuento.
- Incrementa una hora diaria en caso de parto múltiple.

Uso del lactario:

- Debe implementarse lactarios en todas las instituciones en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil (entre los 15 a 49 años).
- Los lactarios son ambiente especialmente acondicionados para que las trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo.
- Excepcionalmente, los empleadores podrán implementar el lactario en un ambiente que no se encuentre ubicado en el mismo centro de trabajo.
- Las madres lactantes tienen derecho al uso del lactario durante una hora diaria, el mismo que puede fraccionarse.



Los lactarios son ambientes especialmente acondicionados, para que las trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo.



04. Beneficios sociales

- El descanso pre y post natal se consideran efectivamente laborados para el cálculo del record vacacional y cómputo de utilidades.
- La hora de lactancia se considera laborada para todo efecto legal.



05. Seguridad y Salud en el Trabajo

Obligaciones del empleador:

- Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo.
- 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 feto.
- Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de las trabajadoras a riesgos.
- Asignar temporalmente labores a las mujeres gestantes que no pongan en riesgo su salud o el desarrollo del feto.
- Retornar a la trabajadora a sus labores ordinarias en un plazo máximo de 15 días cuando desaparezcan las situaciones de riesgo que motivaron su cambio, o inmediatamente luego del descanso post natal.
- Implementar las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras gestantes, o en lactancia, a labores peligrosas al menos hasta un año posterior al parto.
- Se consideran situaciones que ponen en riesgo la salud de la mujer gestante y el desarrollo del feto:
 - La exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos.
 - La manipulación de sustancias peligrosas.
 - El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, adicionado al estado de gestación, le impide desarrollar las labores de su puesto de trabajo.
 - El deterioro de la salud o condición física producto del embarazo que impide a la trabajadora gestante realizar las labores propias de su puesto de trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo durante la Emergencia Sanitaria:

- El empleador identifica a las trabajadoras gestantes y madres lactantes, a fin de aplicar preferentemente la modalidad de trabajo remoto.
- Cuando la naturaleza de las labores de las beneficiarias no sean compatibles con el trabajo remoto, el empleador asigna otras labores que sí sean compatibles o, en su defecto, otorga licencia con goce de haber compensable.

06. Contingencias

- Despido Nulo: Es nulo el despido que tenga por motivo la discriminación por razón de sexo, el embarazo, el nacimiento, sus consecuencias, la lactancia, en cualquier momento de la gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento.
- Hostilidad Laboral: Es un acto de hostilidad equiparable al despido el acto de discriminación por razón de sexo de la trabajadora, o de cualquier otra índole, como por ejemplo, por razón de su estado de gestación o por motivo de su derechos relacionados con la lactancia, o por su condición misma de madre trabajadora, inclusive.



Contactos clave



Jaime Zegarra

Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Pamela Duffy

Asociada Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jefrie Rojas

Asociado, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jefrie.rojas@dentons.com



Lucia Varillas

Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

dentons.com

© 2021 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. This publication is not designed to provide legal or other advice and you should not take, or refrain from taking, action based on its content. Please see [dentons.com](https://www.dentons.com) for Legal Notices.