Día Internacional de la Mujer Trabajadora



César Puntriano
Abogado laboralista

Hoy, 8 de marzo, se celebra el Día Internacional de la Mujer Trabajadora (o también Día Internacional de la Mujer) conmemorándose la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad.

Según la información del INEI, al 2020, el 79.6% de las mujeres del país cuentan con seguro de salud, cifra mayor en 14 puntos porcentuales en comparación con el 2010 (65.6%). De acuerdo con el tipo de seguro de salud, se aprecia que el 54.2% de la población femenina se encuentra afiliada al SIS, el 22.1% cuenta con Seguro Social de Salud (EsSalud) y 3.3% tiene otro tipo de seguro de salud.

Por el tamaño de empresa en la que laboran, el 72.5% trabaja en micro y pequeñas empresas que tienen entre 1 y 5 trabajadores, 4.5% en empresas de 6 a 10 trabajadores, 5.1% en empresas de 11 a 50 trabajadores y el 17.7% en establecimientos de 51 a más trabajadores. El 28.8% de las mujeres que laboran están afiliadas a un sistema de pensión.

Lamentablemente, la brecha salarial según Mercer era, en el 2020, de 10% en perjuicio de la mujer trabajadora frente al varón.

En lo que al ordenamiento legal se refiere, se cuenta con normas que establecen medidas especiales a favor de la mujer con el objeto de erradicar conductas totalmente cuestionables como la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, estableciendo derechos laborales para la mujer trabajadora que es víctima de violencia, como no ser despedida por causas relacionadas con dichos actos, cambio en condiciones de trabajo, etcétera, y la Ley 30709 que prohíbe la discriminación salarial entre varones y mujeres, el D. Leg. 1410 que penaliza al acoso sexual, entre otros. Estas normas no consideran a la mujer como inferior al varón, sino que la protegen de manera especial a partir de la constatación de ciertas conductas deplorables.

Asimismo, se recoge una protección especial a la mujer trabajadora cuando posee la condición de madre. Así, la Ley 28048 obliga al empleador a realizar cambios en las actividades que realiza la madre trabajadora si estas ponen en riesgo su salud o la del concebido; la Ley 31051 requiere asignar trabajo remoto en caso la labor presencial exponga a la gestante o lactante al contagio de covid-19 durante la emergencia sanitaria. La Ley 26644 regula la licencia por maternidad de la madre trabajadora (ampliada a 98 días); la Ley 27240 concede un permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que su hijo cumpla el primer año de edad, la Ley 29896 que implementa el lactario en las empresas, la Ley 26790 que le reconoce un subsidio por maternidad y por lactancia, y la Ley 30792, ley de utilidades justas para las madres. Inclusive, la Ley 30709 proscribe el despido o no renovación de contrato 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. También se ha regulado la inaplicación del cese durante el período de prueba y la garantía de estabilidad laboral pese a laborar menos de 4 horas a favor de la gestante o lactante trabajadora (Ley 31152).