Derechos laborales de la madre trabajadora



César Puntriano
Abogado laboralista

A propósito de la reciente celebración del Día de la Madre, conviene recordar lo que dispone nuestra legislación laboral a favor de la madre que trabaja.

La Constitución contempla en su artículo 23 una protección especial a la madre trabajadora. La Ley N° 30709 y el Decreto Supremo N° 002-2018-TR señalan que el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. Asimismo, proscriben 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 sobre protección de la maternidad. La Ley N° 26772 considera ilegal discriminar a la trabajadora gestante cuando postula a un empleo.

En cuanto al deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Ley N° 29783 y su reglamento exigen al empleador considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. En particular, el artículo 66 de la mencionada ley requiere al empleador implementar medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas. Esto en concordancia con la Ley Nº 28048 y su reglamento, que obligan al empleador a hacer cambios en las actividades que desarrolla la madre trabajadora si estas ponen en riesgo su salud o la del concebido. La Ley N° 31051 protege a las gestantes y lactantes durante la emergencia sanitaria, disponiendo que el empleador verifique si sus labores las exponen al contagio de covid-19, en cuyo caso corresponderá su reubicación, el trabajo remoto a falta de puesto de trabajo o la licencia con goce de haberes si la labor no es compatible con el trabajo remoto.

Luego, la Ley N° 26644 regula la licencia por maternidad de la madre trabajadora (ampliada a 98 días); la Ley N° 27409 le otorga licencia laboral por adopción de 30 días. Adicionalmente, la Ley N° 27240 concede un permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que su hijo cumpla el primer año. También se ha emitido la Ley N° 29896, que implementa el lactario en las empresas, el cual puede ser empleado por la madre trabajadora hasta que su hijo cumpla 2 años. Además, la Ley N° 30792, de utilidades justas para las madres, considera a los días de descanso por maternidad como efectivamente laborados para efectos del cálculo de la participación legal en las utilidades.

En materia de seguridad social, existe la Ley N° 26790, que le reconoce un subsidio por maternidad y por lactancia. En cuanto a la terminación del vínculo laboral, además de la citada Ley N° 30709, se tiene al D. S. N° 003-97-TR, que contempla la nulidad del despido ocurrido durante el embarazo o hasta 90 días después del parto si el empleador no demuestra la existencia de causa justa para el mismo. Esta protección, modificada por Ley N° 31152, se extiende a la trabajadora durante el período de prueba o si labora menos de cuatro horas diarias.