

Protección de la trabajadora gestante



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

Se ha difundido la noticia de que el Congreso habría cometido una serie de infracciones laborales en perjuicio de una trabajadora gestante, que consistirían en no renovar el contrato de trabajo, hostilizarla y no haberle abonado de manera íntegra y oportuna su remuneración desde mayo a julio del 2023. Sin ánimo de entrar en detalle en el procedimiento inspectivo iniciado contra el Parlamento, el cual seguirá el cauce legal correspondiente, conviene, a propósito de dicha noticia, reflexionar sobre la protección contra el despido de la trabajadora gestante.

Partamos señalando que la Constitución contempla, en su artículo 23, una protección especial a la madre trabajadora. La Ley N° 30709 y el D.S. N° 002-2018-TR (Reglamento) 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. El Reglamento indica que puede no renovarse el contrato de trabajo si al vencimiento de su plazo también ha culminado la causa objetiva que sustentó la contratación de la trabajadora. Advertimos que lo primero a realizar es verificar que la contratación a plazo fijo cumpla

con los requisitos de validez dispuestos por la normativa vigente; si ello es así, tocará validar si la causa objetiva finaliza según lo ya señalado. Pero si la causa objetiva que sustentó la contratación a plazo fijo de la trabajadora gestante se mantiene, corresponderá renovar el contrato. Nada impide, sin embargo, que la trabajadora gestante sea despedida por la comisión de falta grave, renuncie o se acuerde su salida. Pero si su cese no obedece a alguno de los supuestos indicados, el empleador se expondrá a multas por parte de Sunafil y/o a obtener un pronunciamiento judicial adverso ordenando la reposición de la extrabajadora, más el pago de una indemnización por daños y perjuicios. A la trabajadora gestante, o hasta los 90 días posteriores al parto, tampoco se le puede cesar dentro del período de prueba o si labora menos de cuatro horas al día (*part time*), tal y como lo señala la Ley N° 31152. Sobre esto último hay que recordar que el trabajador *part time* carece de protección contra el despido, salvo el caso señalado.

Los actos de hostilidad califican como una infracción muy grave en materia laboral, sancionable con una multa por parte de Sunafil, pero es fundamental que si un trabajador alega que su empleador lo hostiliza, este hecho sea determinado en el procedimiento inspectivo, pues no basta la afirmación del trabajador. Lo mismo si se trata de una demanda laboral, ya que quien alega un hecho tiene que probarlo; esta regla también aplica para trabajadoras gestantes.