Los derechos de la madre trabajadora



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Se aproxima el día de madre, fecha muy especial en la que celebramos a la autora de nuestros días. Al respecto, conviene recordar lo que dispone nuestra legislación laboral a favor de la madre que trabaja. La Constitución Política contempla en su artículo 23 una protección especial a la madre trabajadora. La Ley 30709 y el Decreto Supremo No. 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 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 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 citada 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 realizar cambios en las actividades que realiza la madre trabajadora si estas ponen en riesgo su salud o la del concebido. La Ley 26644 regula la licencia por maternidad de 98 días, y que puede ampliarse 30 días calendarios adicionales en caso de parto múltiple o de hijo/a con discapacidad; la Ley 27409 le otorga licencia laboral por adopción de 30 días. Adicionalmente, la Ley 27240 concede un permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que su hijo cumpla el primer año. También tenemos a Ley Nº 29896, que implementa el lactario en las empresas, el cual puede ser empleado por la madre trabajadora hasta que su hijo cumpla 2 años. Y la Ley 30792, Ley de utilidades justas para las madres, que 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 26790 que le reconoce un subsidio por maternidad y por lactancia. Mientras que, sobre la terminación del vínculo laboral, además de la citada Ley 30709, se tiene al D.S. No. 003-97-TR, que contempla a 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 31152, se extiende a la trabajadora durante el período de prueba o si labora menos de 4 horas diarias. Feliz día a nuestras madres.