TFL, amparo a la madre trabajadora y buena fe



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En la Resolución de Sala Plena Nº 016-2024-SUNAFIL/TFL el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) aprobó como precedentes de observancia obligatoria para la inspección laboral algunas reglas relativas a la actuación de los sujetos inspeccionados en el procedimiento inspectivo. Así, señaló que: (i) los administrados deben usar los recursos legales para aclarar la verdad, no para retrasar el proceso con pruebas irrelevantes o no vinculadas a sus alegaciones. Actuar así va en contra del principio de buena fe (fundamento 6.21). Añade el TFL que, si un administrado cambia su declaración sobre hechos ya fijados, como en el caso de horas trabajadas, debe presentar pruebas sólidas para demostrar lo contrario. Presentar documentos que no respalden sus afirmaciones se considera mala fe (fundamento 6.22). Si se presentan pruebas que no cumplen con el propósito de desestimar una infracción, se considerará mala fe. Los abogados que apoyen estos recursos deben ser informados al Colegio de Abogados para acciones pertinentes (fundamento 6.23). Y ya en el tema de fondo, el TFL recuerda que el artículo 23 de la Constitución y diversas normativas internacionales, como el Convenio No 183 de la OIT y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, protegen a las mujeres durante el embarazo y la maternidad. Estas leyes prohíben el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y garantizan el derecho a licencia por lactancia sin pérdida de salario ni del empleo.

En efecto, la Ley 30709 protege a la gestante y lactante contra el despido, inclusive cuando están contratadas de manera temporal, salvo que, en este último caso desaparezca la causa objetiva que motivó la contratación a plazo fijo. Es relevante lo que sostiene el TFL sobre el permiso por lactancia materna, al señalar que este no puede ser compensado con pagos o beneficios alternativos (fundamento 6.25). Recordemos que la trabajadora cuenta con este beneficio hasta que su hijo/hija cumpla un año y le permite retirarse media hora antes de finalizada su jornada diaria laboral o ingresar media hora después de iniciada este, o dividir el permiso en dos medias horas. Si bien el TFL se apega a la literalidad de la Ley, deja de lado casos reales en los que no es viable que la trabajadora tome la hora de lactancia como en las jornadas atípicas que se pactan con quienes laboran en campamentos mineros, petroleros, o tripulantes de líneas aéreas. Es decir, no existe en modo alguno negativa a reconocer la hora de lactancia, pero el tipo de trabajo que se realiza lo impide y la trabajadora es consciente de dicha realidad. Creemos que la norma debe actualizarse, pero, entre tanto, los inspectores deberían actuar con flexibilidad frente a pactos celebrados con trabajadoras que laboren de la manera señalada o acuerden mecanismos alternativos.