La madre trabajadora en el derecho laboral



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En homenaje a nuestras mamás y a la reciente celebración de su día, dedicamos esta columna a recordar sus derechos laborales. La Constitución prevé en su artículo 23 una protección especial a la madre trabajadora. La Ley N° 30709 y el D. S. 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 de acuerdo con 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 lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, la Ley 29783 y su reglamento exigen al empleador atender 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 para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas. Esto en concordancia con la Ley N° 28048 y su reglamento, que obligan al empleador a hacer cambios en las actividades que realiza la madre trabajadora si estas ponen en riesgo su salud o la del concebido.

La Ley N° 26644 regula la licencia por maternidad de 98 días, que puede ampliarse 30 días calendarios adicionales en caso de parto múltiple o de hijo/a con discapacidad.

El Tribunal de Sunafil nos ha recordado que la madre trabajadora no puede ejecutar labores durante su período de descanso por maternidad, pues ello es sancionable con multa.

La Ley N° 27409 le otorga licencia laboral por adopción de 30 días. Y la Ley N° 27240 concede un permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. También la Ley N° 29896, implementa el lactario en las empresas. Asimismo, la Ley N° 30792 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. La Ley N° 31469, reglamentada por el D. S. N° 001-2025-TR, introdujo una modificación al artículo 10 de la Ley N° 26790, fijando la cobertura inmediata para mujeres gestantes afiliadas a EsSalud, no siendo exigible que estuvieran afiliadas al momento de la concepción, como se exigía antes. Exhortamos al seguro social a modificar su normativa interna y facilitar la aplicación de estas normas.

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 prevé 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.