

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional

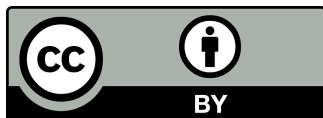
**La inspección laboral en la protección de los derechos
fundamentales de la madre trabajadora**

Patricia Veronica Pizarro Vidal

Para optar el Título Profesional de
Abogado

Cusco, 2025

Repositorio Institucional Continental
Trabajo de suficiencia profesional



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Derecho
DE : Alvaro Javier Vega Villasante
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 3 de Setiembre de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

La Inspección Laboral en la Protección de los Derechos Fundamentales de la Madre Trabajadora

Autor:

Patricia Veronica Pizarro Vidal – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- | | | |
|--|--|-----------------------------|
| • Filtro de exclusión de bibliografía | SI ☒ | NO ☐ |
| • Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 20 | SI ☒ | NO ☐ |
| • Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante | SI ☒ | NO ☐ |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y por estar siempre a mi lado durante todo este proceso.

A mi esposo, por su paciencia, aliento constante y por acompañarme en cada reto, recordándome que los logros son más valiosos cuando se comparten.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre, mi mayor fuente de inspiración y ejemplo de esfuerzo, sacrificio y dedicación. Gracias por enseñarme a ser una mujer fuerte e independiente, y por brindarme un amor incondicional que ha acompañado cada paso de mi vida.

A mi padre, por su ejemplo, apoyo constante y por ejercer la corresponsabilidad en mi cuidado, enseñándome con su presencia y compromiso que la igualdad también se construye en el hogar.

Extiendo esta dedicatoria a todas las madres trabajadoras, cuya lucha diaria es un acto de valentía, compromiso y profundo amor por sus familias; que este trabajo sea un aporte al respeto, la protección y la reivindicación de sus derechos.

Resumen (español)

Este trabajo de suficiencia profesional propone una reforma normativa al artículo 29, inciso e), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, con el objetivo de fortalecer la protección contra el despido de las trabajadoras gestantes y lactantes en el Perú. La propuesta parte de la experiencia inspectiva en SUNAFIL, particularmente desde el Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad – GENDI, e incorpora un análisis normativo, doctrinal, jurisprudencial y comparado. Se empleó una metodología cualitativa de tipo descriptiva, sustentada en la revisión de fuentes normativas nacionales e internacionales, resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral, jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Corte Suprema, así como evidencia empírica derivada de la fiscalización. El trabajo identifica vacíos en la actual regulación, limitaciones en la protección posnatal y condiciones de discriminación estructural hacia las madres trabajadoras. Asimismo, se analiza el contexto comparado de países como Canadá, España, Colombia y Chile, reconociendo buenas prácticas en materia de licencias, lactancia y fiscalización con enfoque de género. Como resultado, se presenta una propuesta legislativa orientada a eliminar la exigencia de notificación previa para activar el fuero maternal, extender la protección contra el despido hasta el fin del periodo de lactancia y armonizar la legislación nacional con los estándares del Convenio N.º 183 de la OIT. El estudio concluye que el fortalecimiento de la protección de la maternidad es una condición necesaria para garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Palabras clave: maternidad, despido nulo, lactancia, SUNAFIL, género, protección laboral.

Abstract (English)

This professional sufficiency thesis proposes a legal reform to Article 29, section e), of the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728, aimed at strengthening protection against dismissal for pregnant and breastfeeding workers in Peru. The proposal is grounded in field experience from SUNAFIL, particularly within the Specialized Group on Non-Discrimination and Equality (GENDI), and combines normative, doctrinal, jurisprudential, and comparative legal analysis. A qualitative and descriptive methodology was used, based on national and international legal sources, rulings from the Labor Oversight Tribunal, Constitutional Court and Supreme Court jurisprudence, and empirical evidence derived from labor inspections. The study identifies gaps in current regulation, limitations in postnatal protection, and structural discrimination against working mothers. A comparative analysis of countries such as Canada, Spain, Colombia, and Chile highlights good practices in maternity leave, breastfeeding policies, and gender-focused labor inspection. The result is a legislative proposal to eliminate the requirement of prior notification for maternity protection to take effect, extend dismissal protection through the breastfeeding period, and align national law with ILO Convention No. 183. The study concludes that enhancing maternity protection is essential to ensure the right to work under conditions of equality and dignity.

Keywords: maternity, unlawful dismissal, breastfeeding, SUNAFIL, gender, labor protection.

ÍNDICE

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN	
1.1 Datos generales de la institución	9
1.2 Actividades principales de la institución y/o empresa	9
1.3 Reseña histórica de la institución y/o empresa	9
1.4 Organigrama de la institución y/o empresa	10
1.5 Visión y misión	10
1.6 Bases legales o documentos administrativos	11
1.7 Descripción del área donde realiza sus actividades profesionales	12
1.8 Descripción del cargo y de las responsabilidades del bachiller en la institución y/o empresa	13
CAPÍTULO SEGUNDO: ASPECTOS GENERALES DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES	
2.1 Antecedentes o diagnóstico situacional	14
2.2 Identificación de oportunidad o necesidad en el área de actividad profesional	15
2.3 Objetivos de la actividad profesional	16
2.4 Justificación de la actividad profesional	17
2.5 Resultados esperados	17
CAPÍTULO TERCERO: MARCO TEÓRICO	
3.1 Introducción al marco teórico	19
3.2 Desarrollo conceptual y doctrinal	19
3.2.1 Maternidad y trabajo: concepto y protección jurídica	19
3.2.2 Embarazo	20
3.2.3 Periodo postnatal	21
3.2.4 Lactancia	22
3.2.5 Protección ante el despido nulo	23
3.2.6 Violencia simbólica y discriminación indirecta en el trabajo	24
3.3 Jurisprudencia relevante nacional	25
3.3.1 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú	25
3.3.2 Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia	27
3.3.3 Jurisprudencia del Tribunal de Fiscalización Laboral – SUNAFIL	28
3.4 La doble protección normativa de la mujer trabajadora	30
3.5 Convenio N.º 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad (2000)	30
3.6 Derecho comparado y experiencias internacionales	31
3.7 Propuesta legislativa	33
3.7.1 Fundamentación de la reforma legislativa propuesta	35
CAPÍTULO CUARTO: DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES	
4.1 Descripción de actividades profesionales	37
4.1.1 Enfoque de las actividades profesionales	37
4.1.2 Alcance de las actividades profesionales	37
4.1.3 Entregables de las actividades profesionales	38

4.2	ASPECTOS TÉCNICOS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL	38
4.2.1	Metodologías	38
4.2.2	Técnicas	39
4.2.3	Los instrumentos	39
4.2.4	Equipos y materiales utilizados en el desarrollo de las actividades	40
4.3	Ejecución de las actividades profesionales	41
4.3.1	Cronograma de actividades realizadas	41
4.4	Metodología aplicada en el trabajo de suficiencia profesional	42
4.4.1	Fuentes y técnicas utilizadas en el trabajo de suficiencia profesional	42
CAPÍTULO QUINTO: RESULTADOS		
5.1	Resultados finales de las actividades realizadas	43
5.2	Logros alcanzados	44
5.3	Dificultades encontradas	45
5.4	Planteamiento de mejoras	45
5.4.1	Metodologías propuestas	46
5.4.2	Descripción de la implementación	47
5.5	Análisis	48
5.6	Aporte del bachiller en la empresa y/o institución	49
	Conclusiones	50
	Recomendaciones	51
	Bibliografía	52

Lista de tablas y anexos

Tabla	Página
Tabla 1. Casos denunciados ante la Intendencia de Lima Metropolitana de SUNAFIL por vulneraciones a derechos	30
Tabla 2. Protección laboral reforzada a madres trabajadoras en países seleccionados	34
Tabla 3. Cuadro comparativo entre la normativa vigente y la propuesta de reforma del artículo 29 inciso e)	41

Lista de Anexos

Anexo 1. Casos denunciados ante la Intendencia de Lima Metropolitana de SUNAFIL por vulneraciones a los derechos de madres trabajadoras (2021–2023)	54
Anexo 2. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional sobre protección laboral a mujeres gestantes y lactantes	55
Anexo 3. Jurisprudencia de la Corte Suprema sobre maternidad, embarazo y lactancia	56

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene por finalidad exponer la experiencia adquirida en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), específicamente en el Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad (GENDI) de la Intendencia de Lima Metropolitana, con énfasis en el rol estratégico que cumple la inspección del trabajo en la protección de los derechos fundamentales de las madres trabajadoras gestantes y lactantes.

En un escenario aún marcado por desigualdades estructurales, barreras institucionales y prácticas discriminatorias contra las mujeres en el entorno laboral, la fiscalización laboral se constituye como un mecanismo clave para cerrar las brechas entre la norma y su aplicación efectiva. Tanto la Constitución Política del Perú como la Ley General de Inspección del Trabajo y los convenios internacionales ratificados por el Estado, como el Convenio 183 de la OIT, reconocen expresamente la maternidad como un derecho laboral fundamental que exige una protección reforzada.

Durante el ejercicio profesional se ha podido constatar que, pese a la existencia de un marco jurídico que tutela la maternidad, persisten múltiples formas de afectación a los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes: despidos sin causa, negación de subsidios, actos de hostilidad, omisión de la hora de lactancia, y falta de adecuaciones razonables frente a embarazos de alto riesgo, entre otros. La labor inspectiva permitió no solo identificar estos incumplimientos, sino también proponer medidas correctivas e impulsar una cultura organizacional más equitativa e inclusiva.

En ese marco, el presente trabajo plantea una propuesta de reforma normativa al artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO), aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Esta iniciativa se fundamenta en evidencia empírica, jurisprudencia nacional, estándares internacionales y en un enfoque de género que reconoce la doble vulnerabilidad de la madre trabajadora: por su condición de mujer y por su rol reproductivo.

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

1.1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es un organismo público autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Su misión principal es supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad y salud en el trabajo, así como el respeto de los derechos laborales en las empresas e instituciones de todo el país.

- **Razón social:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
- **RUC:** 20404286777
- **Ubicación:** Lima, Perú.
- **Dependencia:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- **Tipo de entidad:** entidad pública autónoma
- **Año de creación:** 2014, mediante la Ley N.º 29981.

1.2. ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LA INSTITUCIÓN Y/O EMPRESA

Las actividades principales de SUNAFIL, que es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, giran en torno a la supervisión y cumplimiento de las normas laborales y de seguridad en el trabajo en el Perú. Entre sus funciones más importantes, puedo mencionar las siguientes:

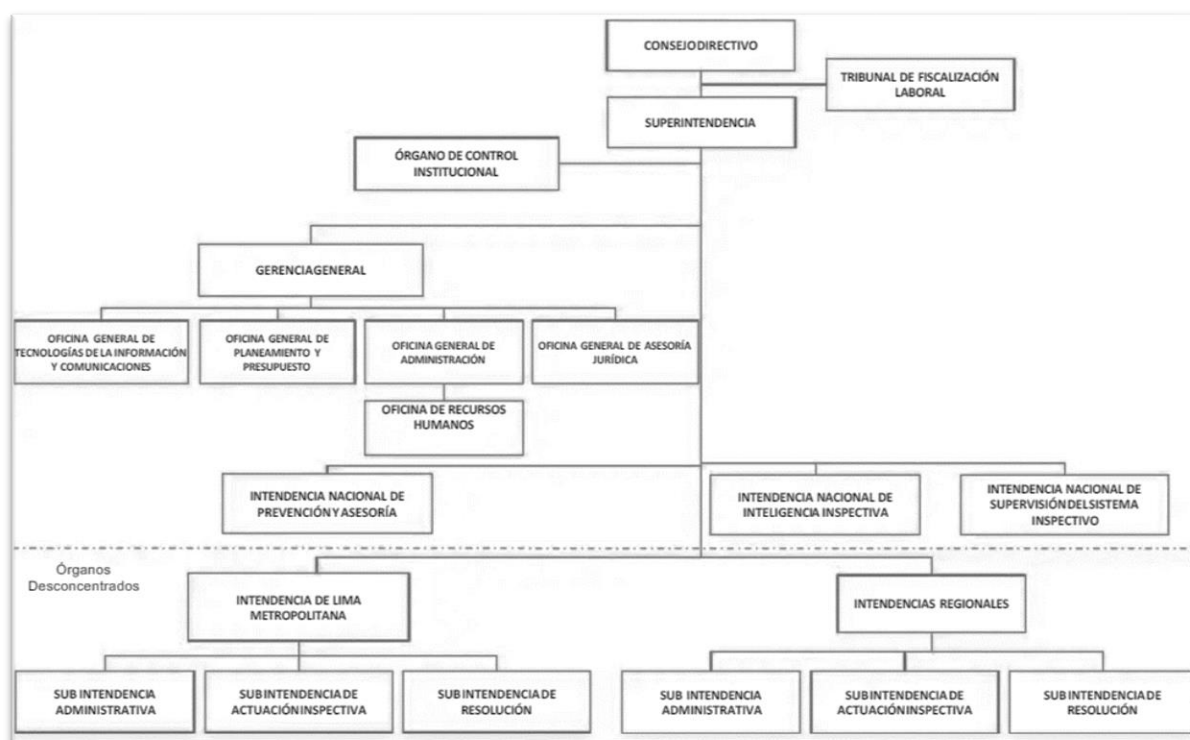
- a) **Fiscalización y supervisión:** SUNAFIL se encarga de realizar inspecciones en las empresas para verificar que se cumplan todas las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Estas inspecciones pueden ser programadas o también pueden realizarse a partir de denuncias de los trabajadores.
- b) **Imposición de sanciones:** cuando se detectan irregularidades o incumplimientos, SUNAFIL tiene la potestad de aplicar sanciones, que muchas veces incluyen multas. Estas sanciones dependen de la gravedad de la falta y del tamaño de la empresa.
- c) **Atención de denuncias laborales:** también, reciben y atienden denuncias que hacen los trabajadores cuando consideran que sus derechos han sido vulnerados. A partir de ahí, se inician investigaciones para determinar si efectivamente se han cometido infracciones.
- d) **Promoción y capacitación:** otra actividad importante que realizan es la promoción del cumplimiento de la normativa laboral. Para eso, organizan actividades de capacitación dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores, con el fin de que todos conozcan sus derechos y deberes.
- e) **Asistencia técnica:** SUNAFIL, también, brinda orientación técnica, ayudando a empleadores y trabajadores a entender y aplicar correctamente las leyes laborales. Esta asesoría es clave para prevenir conflictos.
- f) **Elaboración de políticas y normativas:** finalmente, también, tienen un rol en la elaboración de disposiciones normativas y en la formulación de políticas institucionales relacionadas con la inspección laboral, alineadas con las políticas nacionales.

1.3. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN Y/O EMPRESA

La SUNAFIL fue creada mediante la Ley N.º 29981, promulgada en noviembre de 2012, y comenzó a operar oficialmente en 2014. Su creación tuvo como objetivo centralizar las funciones de fiscalización laboral que anteriormente eran ejercidas por el Ministerio de Trabajo y Gobiernos Regionales, con el fin de optimizar los esfuerzos del Estado en garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores en todo el país. SUNAFIL se constituyó como una entidad autónoma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y desde su creación ha implementado varias estrategias y programas para fortalecer la fiscalización laboral, desarrollando una labor crucial en la mejora de las condiciones laborales y el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

1.4. ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN Y/O EMPRESA

El organigrama de SUNAFIL se estructura de la siguiente manera:



El cargo de Inspector de Trabajo Auxiliar depende de la Subintendencia de Actuación Inspectiva. En mi caso, estoy adscrito a la Intendencia de Lima Metropolitana.

1.5. VISIÓN Y MISIÓN

Visión:

Ser una entidad pública líder, moderna y eficiente en la fiscalización de los derechos laborales, contribuyendo a la mejora de las condiciones laborales en el Perú, y promoviendo la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores.

Misión:

Garantizar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a través de una

supervisión efectiva y transparente que contribuya al fortalecimiento de la cultura laboral en el país, promoviendo relaciones laborales justas y equitativas.

1.6. BASES LEGALES O DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

El presente trabajo, se sustenta en un conjunto de normas nacionales e internacionales, así como en documentos administrativos y técnicos vinculados al ejercicio de la inspección del trabajo en materia de igualdad y no discriminación por razón de género. A continuación, se detallan los principales instrumentos normativos y administrativos que respaldan su desarrollo:

Normativa nacional

- **Constitución Política del Perú**

Artículo 2, inciso 2: reconoce el principio de igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación.

Artículo 23: dispone la protección especial a la maternidad y prohíbe el despido por causa de embarazo.

- **Decreto Supremo N.º 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo N.º 728**

Artículo 29 (literal e): establece el despido motivado por embarazo, nacimiento o lactancia es nulo si ocurre durante la gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto, salvo que el empleador pruebe causa justa. La protección aplica, también, durante el periodo de prueba y para trabajadoras a tiempo parcial (4 horas o menos). Es requisito que el empleador haya sido notificado documentalmente del embarazo antes del despido.

- **Ley N.º 26644** – Regula el derecho al descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, otorgando 45 días antes y 45 días después del parto, acumulables a solicitud de la trabajadora.
- **Ley N.º 27240** – Establece el derecho de la madre trabajadora a una hora diaria de permiso por lactancia materna dentro de su jornada laboral hasta que el hijo o hija cumpla un año de edad.
- **Ley N.º 27591** – Modifica la Ley N.º 27240 para ampliar y precisar las condiciones del permiso por lactancia.
- **Ley N.º 29896** – Regula la implementación obligatoria de lactarios institucionales en los centros de trabajo públicos y privados que cuenten con veinte o más mujeres en edad fértil y su reglamento Decreto Supremo N.º 023-2021-MIMP
- **Ley N.º 28983** – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Establece un marco legal para garantizar la igualdad real de derechos y oportunidades, promoviendo políticas públicas orientadas a eliminar la discriminación de género.
- **Ley N.º 30792** – Incorpora el descanso por maternidad (pre y postnatal) como tiempo efectivamente laborado para efectos del cálculo de la participación en las utilidades de las empresas.
- **Ley N.º 31051** – Reconoce el valor del trabajo no remunerado en el hogar como base para la elaboración de políticas públicas, fortaleciendo el enfoque de corresponsabilidad familiar.

Normativa internacional

- **Convenio N.º 183 de la OIT** – Relativo a la protección de la maternidad, establece estándares mínimos en relación con el descanso por maternidad, seguridad en el empleo y beneficios sociales.
- **Recomendación N.º 191 de la OIT** – Complementa el Convenio N.º 183 con disposiciones más amplias sobre duración del descanso y protección durante la lactancia.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** – Compromete al Estado a eliminar prácticas discriminatorias y promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- **Convención sobre los Derechos del Niño** – Reconoce el derecho de los niños a la salud, el cuidado y el desarrollo integral, en cuya garantía se enmarca la protección laboral de las madres trabajadoras.

Normas del sistema inspectivo

- **Ley N.º 28806** – Ley General de Inspección del Trabajo, que regula la supervisión del cumplimiento de la normativa sociolaboral.
- **Decreto Supremo N.º 019-2006-TR** – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- **Decreto Supremo N.º 010-2022-TR** – Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- **Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral N.º 1048-2022-SUNAFIL/TFL** – Establece precedentes administrativos sobre la protección frente al despido por estado de gestación (Caso Banco de la Nación).
- **Directiva N.º 004-2024-SUNAFIL/DINI** – Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo.

Documentos técnicos y administrativos

- **Guía Técnica para la Protección de la Mujer Trabajadora Gestante y Lactante** – Emitida por el Instituto Nacional de Salud (INS), establece orientaciones para la protección integral de la salud materna y neonatal en el ámbito laboral.
- **Sentencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema** – Precedentes vinculantes sobre despido nulo por embarazo, lactancia y protección reforzada por género.
- **Lineamientos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)** – Directrices en materia de igualdad de género, conciliación trabajo-familia y eliminación de la discriminación estructural.

1.7. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DONDE REALIZA SUS ACTIVIDADES PROFESIONALES

Trabajo en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en la Intendencia de Lima Metropolitana, específicamente en la Supervisión 27, dentro del Grupo GENDI Especializado en Materias de No Discriminación. Mi función principal es realizar inspecciones laborales en empresas públicas y privadas para verificar el cumplimiento de las normas laborales, asegurando que no exista discriminación por motivos de origen, raza, sexo, religión, entre otros.

Dentro de mis responsabilidades, recibo denuncias, elaboro informes y emito recomendaciones para garantizar ambientes de trabajo seguros y libres de discriminación. Además, contribuye a la protección de grupos vulnerables como madres trabajadoras, personas con discapacidad, promoviendo el respeto a sus derechos fundamentales en el ámbito laboral.

A través de mi trabajo, busco asegurar que se cumpla con la legislación y fomentar un entorno laboral justo y respetuoso para todos los trabajadores.

1.8. DESCRIPCIÓN DEL CARGO Y DE LAS RESPONSABILIDADES DEL BACHILLER EN LA INSTITUCIÓN Y/O EMPRESA

Cargo: Inspector Auxiliar de Trabajo

Responsabilidades: como inspectora auxiliar de SUNAFIL, integro el Grupo Especializado de Igualdad y No Discriminación (GENDI), desde donde aplico mis conocimientos jurídicos para fiscalizar y promover el cumplimiento efectivo de la normativa sociolaboral con enfoque de género, igualdad y no discriminación.

Mi labor se centra en realizar acciones de fiscalización en centros de trabajo del sector público y privado, verificando condiciones laborales conforme al marco legal vigente, en especial aquellas relacionadas con la protección de derechos fundamentales, como la maternidad, la lactancia y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Elaboro actas e informes técnicos con sustento normativo y criterios jurisprudenciales, identificando infracciones como contratación discriminatoria, hostigamiento por razones de género o ausencia de medidas de protección para trabajadoras gestantes y lactantes.

Brindo asesoramiento técnico directo a empleadores y trabajadores, resolviendo consultas sobre normativa laboral, aplicación de convenios colectivos, y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque inclusivo.

Asimismo, gestiono denuncias relacionadas con actos de discriminación y propongo medidas correctivas o sanciones cuando corresponde, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo y sus reglamentos.

Desde GENDI, participo, activamente, en actividades de prevención, sensibilización y capacitación sobre igualdad de género y no discriminación, contribuyendo a fortalecer una cultura de respeto por los derechos laborales y humanos en el ámbito laboral.

CAPÍTULO SEGUNDO: ASPECTOS GENERALES DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES

2.1. ANTECEDENTES O DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Si bien el Perú cuenta con un marco jurídico relativamente sólido en materia de protección a la maternidad, incluyendo la Constitución Política, la Ley N.º 26644, la Ley N.º 29896 y el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, persisten profundas brechas entre la norma y su aplicación efectiva en el ámbito laboral.

Durante el ejercicio profesional desarrollado en la SUNAFIL, particularmente en el Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad (GENDI), se ha identificado una reiterada vulneración de los derechos laborales de las madres trabajadoras, tanto en el sector público como privado. Los principales problemas evidenciados incluyen:

- Hostilidad laboral, despidos arbitrarios y no renovación de contratos por motivo de embarazo o lactancia
- Restricciones para acceder a beneficios legales, como el uso de la hora de lactancia, descanso pre y postnatal, lactarios institucionales o trabajo remoto durante embarazos de riesgo
- Omisión de subsidios y pagos obligatorios, como remuneraciones, CTS, bonificaciones o asignaciones familiares durante el periodo de maternidad
- Modificación unilateral de condiciones laborales, que conllevan pérdida de beneficios, rotación forzosa o asignación de funciones no adecuadas al estado de salud de la trabajadora gestante

La información sistematizada por la Intendencia de Lima Metropolitana de SUNAFIL entre 2021 y 2023 permitió identificar 293 denuncias relacionadas con presuntas vulneraciones a los derechos laborales de madres trabajadoras. Este registro fue utilizado como base empírica para la elaboración del proyecto de la Directiva N.º 004-2024-SUNAFIL/DINI, orientada a fortalecer la fiscalización con enfoque de género y garantizar el respeto de los derechos vinculados a la maternidad y paternidad en el trabajo.

Dentro de los casos registrados, destacan tres vulneraciones con mayor frecuencia:

- 1) Despido durante el embarazo o el periodo postnatal (68 casos), que representa la forma más directa y grave de discriminación contra la maternidad, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 29, inciso e), del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y el Convenio N.º 183 de la OIT.
- 2) Hostilidad laboral hacia trabajadoras gestantes o lactantes (44 casos), manifestada a través de maltratos, presiones indebidas o cambios arbitrarios en las condiciones laborales, contraria al principio de trato digno y no discriminación
- 3) Negativa a implementar lactarios u otorgar la hora de lactancia (28 casos), incumpliendo la Ley N.º 27240 y afectando el ejercicio efectivo del derecho a la lactancia materna, con impacto directo en la salud y el bienestar del binomio madre-hijo

Estos hallazgos reflejan la persistencia de prácticas discriminatorias en el entorno laboral peruano, pese al marco normativo que reconoce la protección especial a la maternidad. La información detallada sobre las demás vulneraciones detectadas se presenta en el Anexo 1.

En ese sentido, durante los más de dos años que llevo formando parte del Grupo Especializado de Igualdad y No Discriminación (GENDI), he podido constatar, a partir de mi experiencia directa con este grupo vulnerable —las madres trabajadoras gestantes y lactantes—, diversas situaciones de afectación de derechos laborales, particularmente en relación con el despido arbitrario y el acceso efectivo a medidas de protección previstas por la normativa vigente.

En la mayoría de los casos que hemos atendido, las trabajadoras denuncian haber sido despedidas arbitrariamente o no haber renovado su contrato por motivo de embarazo o lactancia. Estas situaciones se presentan con mayor frecuencia durante los primeros meses de gestación, al inicio del goce del descanso pre y postnatal, o incluso al reincorporarse luego de haber ejercido dicho derecho.

Respecto al derecho a la hora diaria por lactancia, hemos observado que muchas trabajadoras no lo pueden ejercer cuando se reincorporan al trabajo ya con un hijo menor de 12 meses, debido a que algunas empresas interpretan erróneamente que este derecho solo aplica si el hijo nació durante la relación laboral, desconociendo así lo establecido por la normativa.

Un problema igualmente frecuente se presenta con el uso del lactario institucional. Aunque muchas empresas cumplen con implementar el lactario conforme a la Ley N.º 29896, no gestionan adecuadamente los horarios para que las trabajadoras puedan hacer uso efectivo de este espacio, tal como lo establece el Decreto Supremo N.º 023-2021-MIMP. Dicha norma señala que la trabajadora tiene derecho a una hora diaria para la extracción de leche, que puede ser fraccionada en tres tiempos de 20 minutos o dos de 30 minutos durante la jornada laboral. Sin embargo, en la práctica, muchas madres no cuentan con las facilidades necesarias para ejercer este derecho, no se coordina quién las suple durante ese tiempo, ni se identifican espacios de inactividad del servicio que lo permitan.

Esta situación ha sido particularmente visible en establecimientos de salud, como clínicas privadas, donde a pesar de contar con lactarios bien equipados, el registro de uso es extremadamente bajo (de una a dos trabajadoras por mes). Al entrevistar al personal femenino, en especial a enfermeras en periodo de lactancia, muchas manifestaron que no pueden acceder al lactario porque no hay quien las reemplace durante sus turnos. Además, expresan temor a ser hostilizadas si solicitan ejercer este derecho, habiendo recibido comentarios despectivos como: “Tienes un hijo, no estás discapacitada” o “La vaga no quiere trabajar”, lo que configura una forma de violencia simbólica y laboral.

Como resultado, muchas trabajadoras optan por interrumpir la lactancia materna a los seis meses para evitar estos conflictos, recurriendo a la fórmula artificial, a pesar de que la lactancia exclusiva es recomendada hasta los seis meses y complementada hasta los dos años o más, según las recomendaciones del Ministerio de Salud y organismos internacionales.

2.2. IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDAD O NECESIDAD EN EL ÁREA DE ACTIVIDAD PROFESIONAL

La experiencia adquirida en el ejercicio de la función inspectiva, especialmente en el marco del Grupo Especializado de Igualdad y No Discriminación (GENDI), ha permitido identificar una oportunidad concreta de mejora en la aplicación efectiva de la normativa sobre protección a la maternidad en el ámbito laboral. Esta necesidad se manifiesta, principalmente, en los siguientes aspectos:

- Desconocimiento o interpretación restrictiva del derecho a la hora de lactancia: muchas empresas niegan este derecho cuando el hijo o hija ha nacido antes del inicio de la relación laboral, a pesar de que la normativa establece su vigencia hasta que el menor cumpla un año, sin exigir tal condición.
- Obstáculos estructurales y de gestión en el uso de los lactarios institucionales: no se facilita el acceso efectivo al mismo. Las trabajadoras enfrentan barreras como la falta de personal que las reemplace temporalmente o la ausencia de una adecuada organización de horarios.
- Hostilidad y estigmatización hacia trabajadoras gestantes y lactantes.
- Discriminación laboral mediante despido nulo: las trabajadoras gestantes o lactantes son despedidas de forma arbitraria, encubriendo la verdadera causa bajo supuestos de reorganización, bajo rendimiento o terminación de contrato.
- Negación de conocimiento del estado de gestación: se han detectado situaciones en las que el empleador niega haber tenido conocimiento del embarazo de la trabajadora, incluso cuando ésta lo comunicó verbalmente. En algunos casos, el despido se produce el mismo día de la comunicación, lo que evidencia una práctica de encubrimiento y vulnera la protección reforzada frente al despido por motivo de gestación.

Estas situaciones evidencian una brecha entre el reconocimiento normativo de los derechos vinculados a la maternidad y su ejercicio real en el entorno laboral. Por ello, se identifica la necesidad de reforzar las estrategias de fiscalización, sensibilización y orientación dirigidas a empleadores y personal de recursos humanos, promoviendo una aplicación efectiva, garantista y respetuosa de los derechos de las madres trabajadoras.

2.3. OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

- Supervisar y fiscalizar el cumplimiento efectivo de la normativa sociolaboral relacionada con la protección de las trabajadoras gestantes, lactantes y en periodo postnatal, conforme a la legislación nacional y los convenios internacionales ratificados por el Estado peruano, tales como el Convenio N.º 183 de la OIT, garantizando así el ejercicio pleno de sus derechos laborales
- Identificar, documentar y sustentar técnicamente las deficiencias más recurrentes en la aplicación de las medidas de protección a la maternidad, como la omisión del descanso pre y postnatal, la negación indebida de la hora de lactancia, la falta de acceso efectivo al lactario institucional o la ausencia de adecuaciones razonables del puesto de trabajo para prevenir riesgos durante el embarazo y la lactancia
- Emitir recomendaciones técnicas y brindar orientación especializada a los empleadores y responsables de recursos humanos, promoviendo la correcta aplicación del marco legal y fomentando entornos laborales seguros, inclusivos, libres de discriminación y hostilidad hacia las trabajadoras en situación de maternidad
- Impulsar una cultura organizacional basada en el respeto a los derechos fundamentales y en la igualdad de género, promoviendo buenas prácticas laborales que favorezcan la conciliación entre la vida familiar y laboral, la corresponsabilidad en el cuidado, y la continuidad de la lactancia materna sin riesgos de represalias o estigmatización

- Sensibilizar a los distintos actores del sistema laboral, empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales y personal directivo sobre la importancia de incorporar el enfoque de género, la interseccionalidad y la equidad en las relaciones laborales, articulando acciones preventivas y de promoción desde la función inspectiva, que reconozcan las condiciones diferenciadas que enfrentan las mujeres trabajadoras gestantes y lactantes

2.4. JUSTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

En mi calidad de Inspectora Auxiliar de Trabajo en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) e integrante del Grupo Especializado sobre Igualdad y No Discriminación (GENDI), desempeño funciones orientadas a supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral vigente, poniendo especial énfasis en la protección de los derechos de las trabajadoras gestantes, lactantes y en periodo postnatal. Esta labor la realizo en el marco de lo dispuesto por la Ley N.º 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, así como en concordancia con los compromisos internacionales que el Estado peruano ha asumido en materia de igualdad de género y derechos humanos.

La necesidad de fortalecer la aplicación efectiva de estas normas la sustento en la evidencia recogida durante mi ejercicio como inspectora, la cual revela que persisten prácticas discriminatorias, obstáculos estructurales y barreras culturales que limitan el ejercicio pleno de derechos vinculados a la maternidad. Entre estos, destaco las restricciones indebidas al descanso pre y postnatal, la denegatoria o interpretación restrictiva del derecho a la hora de lactancia, las dificultades para acceder de manera efectiva a los lactarios institucionales y, en casos más graves, el despido arbitrario durante el embarazo o periodo de lactancia, incluso con la negación del empleador de haber sido informado del estado de gestación cuando la comunicación fue verbal y el cese ocurrió el mismo día.

En este contexto, considero que mi actividad profesional cobra especial relevancia, pues me permite articular la fiscalización laboral con una mirada técnica y especializada que integra de forma transversal los enfoques de género, interseccionalidad y no discriminación. De esta manera, busco promover entornos laborales más equitativos y respetuosos de los derechos fundamentales, reforzar el rol preventivo y orientador del sistema inspectivo, y contribuir a erradicar la discriminación estructural que enfrentan muchas trabajadoras por razón de maternidad y condición de género.

2.5. RESULTADOS ESPERADOS

Desde mi función como Inspectora Auxiliar de Trabajo en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), adscrita al Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad (GENDI), oriento mi labor a consolidar una fiscalización laboral con enfoque de derechos, equidad de género y justicia social, en concordancia con los principios rectores del Sistema de Inspección del Trabajo y los estándares internacionales sobre trabajo decente. En este marco, los resultados esperados de mi intervención profesional se proyectan en los siguientes ejes estratégicos:

- Identificación de vacíos y deficiencias normativas y prácticas: detectar, desde la práctica inspectiva, vacíos, ambigüedades o deficiencias en la aplicación de la normativa nacional sobre

protección a la maternidad, con especial atención a la hora de lactancia, el acceso y uso efectivo de los lactarios institucionales, y la garantía de estabilidad laboral durante la gestación y el periodo postnatal.

- Sistematización de evidencia empírica: recopilar y organizar la evidencia obtenida en campo, relacionándola con el marco doctrinario, estudios académicos nacionales e internacionales y los estándares del derecho internacional del trabajo, tales como el Convenio N.º 183 de la OIT y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Análisis crítico de los límites de la fiscalización laboral: examinar las restricciones y desafíos que enfrenta la labor inspectiva en contextos de discriminación estructural y violencia simbólica hacia las trabajadoras gestantes y lactantes, resaltando la necesidad de fortalecer la función preventiva y orientadora del sistema inspectivo desde un enfoque de género.
- Formulación de recomendaciones de mejora: proponer, a partir de la experiencia profesional y el análisis jurídico, recomendaciones que favorezcan una interpretación y aplicación más efectiva de los derechos vinculados a la maternidad en el ámbito laboral, incorporando buenas prácticas de derecho comparado y lineamientos de organismos internacionales especializados en igualdad de género.
- Aporte al debate académico y jurídico: contribuir a la discusión sobre la eficacia de los mecanismos de protección laboral con enfoque de género, promoviendo una visión integral que articule fiscalización, prevención, promoción de derechos y transformación cultural en los entornos de trabajo.

CAPÍTULO TERCERO: MARCO TEÓRICO

3.1. INTRODUCCIÓN AL MARCO TEÓRICO

El presente capítulo tiene por finalidad sustentar doctrinal, normativa y jurisprudencialmente el problema identificado en torno a la insuficiente protección laboral de las madres trabajadoras gestantes y lactantes en el Perú, articulando los hallazgos obtenidos en la práctica inspectiva con los enfoques académicos y legales relevantes. En tal sentido, se desarrolla un análisis conceptual de las principales categorías jurídicas vinculadas a la maternidad en el trabajo, tales como embarazo, lactancia, hora de lactancia y violencia simbólica, desde una perspectiva jurídica y de derechos humanos.

A partir de la doctrina laboral contemporánea, se examina la necesidad de adoptar medidas afirmativas que garanticen la igualdad sustantiva en el acceso y permanencia en el empleo, en concordancia con el artículo 23 de la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano, como el Convenio N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, se incluyen aportes de la jurisprudencia nacional, particularmente del Tribunal Constitucional, que ha reconocido el despido por razones de maternidad como una forma de discriminación indirecta por razón de sexo.

El marco teórico, también, integra un análisis de derecho comparado, con énfasis en las políticas de protección a la maternidad desarrolladas en países como España, Colombia y Francia, así como las recomendaciones formuladas por organismos internacionales como la OIT y la OCDE. Finalmente, se considera el rol institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a partir de la experiencia directa como Inspectora Auxiliar en el Grupo Especializado de Igualdad y No Discriminación (GENDI), lo que permite conectar la teoría con la realidad operativa de la fiscalización laboral en el Perú.

El desarrollo de este marco teórico busca así no solo fundamentar el diagnóstico del problema, sino también ofrecer una base técnica y jurídica para la propuesta de mejora normativa, contribuyendo a la consolidación de un enfoque de género efectivo en el sistema de relaciones laborales.

3.2. DESARROLLO CONCEPTUAL Y DOCTRINAL

3.2.1. Maternidad y trabajo: concepto y protección jurídica

La protección de la maternidad constituye un principio constitucional de carácter transversal en el ordenamiento jurídico peruano. El artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que *“la madre trabajadora goza de especial protección”*, reconociendo así su situación diferenciada en el ámbito laboral y la necesidad de medidas específicas que garanticen el ejercicio pleno de sus derechos. Esta disposición, enmarcada en los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación (artículo 1 y 2 de la Constitución), impone al Estado la obligación de adoptar políticas públicas y normas jurídicas que otorguen garantías efectivas durante las etapas de embarazo, lactancia y crianza inicial.

La doctrina jurídica ha resaltado que esta protección no debe entenderse como una concesión, sino como una manifestación del principio de igualdad sustantiva. Tal como sostiene Arévalo Vela (2020),

la especial protección de la maternidad se justifica por las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, las cuales se agravan durante los periodos de gestación y postparto. En consecuencia, el rol del derecho laboral debe ser correctivo y garante, promoviendo acciones afirmativas y evitando que la maternidad se convierta en causa de exclusión o limitación profesional.

A su vez, este principio encuentra respaldo en el derecho internacional de los derechos humanos y del trabajo. El artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Perú, dispone que los Estados parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, garantizando, entre otros derechos, “la protección de la función de reproducción”. De igual forma, el Convenio N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad establece estándares mínimos para proteger la salud de las trabajadoras durante el embarazo, parto y postparto, prohibiendo el despido por razones de maternidad y garantizando el derecho al descanso y a la lactancia.

No obstante, tal como observa Boza Pro (2016), esta protección normativa no siempre se traduce en condiciones efectivas de igualdad, especialmente en contextos laborales donde predominan prácticas discriminatorias, contratos temporales o informalidad. En este escenario, la intervención del sistema de inspección del trabajo resulta clave para verificar el cumplimiento de las garantías legales y prevenir actos de hostilidad laboral vinculados a la maternidad.

En conclusión, el principio de protección de la maternidad, consagrado en el artículo 23 de la Constitución y reforzado por normas internacionales, constituye un eje fundamental del derecho laboral con enfoque de género. Su cumplimiento exige tanto un desarrollo legislativo adecuado como una aplicación efectiva por parte de las instituciones encargadas de la fiscalización, en concordancia con los principios de igualdad y dignidad humana.

3.2.2. Embarazo

El embarazo es una etapa fisiológica que inicia con la implantación del embrión y culmina con el parto, abarcando en promedio unas 40 semanas de gestación (Cunningham et al., 2022; OMS, 2022). En este contexto, la mujer gestante requiere una protección laboral específica que reconozca tanto su vulnerabilidad biológica como las desigualdades estructurales que históricamente han afectado su participación plena en el mercado de trabajo.

Desde una perspectiva jurídica, el derecho laboral utiliza el término “gestante” para referirse a la trabajadora embarazada, reconociendo que su estado biológico exige una tutela reforzada. Para Plá Rodríguez (2001), el embarazo constituye un supuesto de protección especial derivado del principio de igualdad sustantiva. En línea con ello, Arévalo Vela (2019) señala que proteger a la mujer gestante no solo responde a razones sanitarias, sino también a la necesidad de compensar desigualdades de género persistentes.

La protección a la trabajadora embarazada en el Perú tiene fundamento constitucional. El artículo 23 de la Constitución Política establece la obligación del Estado de otorgar especial protección a la madre trabajadora. En desarrollo de este mandato, el Decreto Supremo N.º 009-2004-TR, reglamento de la Ley

N.º 28048, señala que el empleador debe modificar o adecuar las funciones de la trabajadora gestante si estas implican riesgos para su salud o para el desarrollo del embrión o feto dentro del vientre materno.

A tal efecto, la Resolución Ministerial N.º 374-2008-TR aprueba un listado de agentes físicos, químicos y biológicos, así como condiciones laborales, que deben ser evitadas durante el embarazo. Estos incluyen, entre otros, exposición a ruido mayor de 80 decibeles, vibraciones mecánicas, radiaciones ionizantes, temperaturas extremas y sustancias tóxicas. En estos casos, el empleador está obligado a realizar una evaluación de riesgos laborales diferenciada y adoptar medidas preventivas, tales como la reubicación de la trabajadora, sin que ello implique menoscabo de sus derechos laborales.

Desde la perspectiva internacional, el Convenio N.º 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, ratificado por el Perú mediante el Decreto Supremo N.º 012-2016-RE, exige a los Estados adoptar medidas efectivas que garanticen condiciones de salud, seguridad y empleo adecuadas durante el embarazo. Este convenio prohíbe toda forma de discriminación basada en el embarazo y contempla, entre otras disposiciones, la prohibición de exámenes médicos obligatorios de embarazo como requisito para acceder a un puesto de trabajo, salvo excepciones justificadas por razones de salud o seguridad.

Desde la doctrina nacional, Coloma y Vilela (2023) destacan que el embarazo ha sido históricamente un factor de exclusión o vulnerabilidad en el empleo femenino, ya sea por la negativa de acceso al empleo, la no renovación de contratos o el despido arbitrario. En respuesta, la legislación ha incorporado progresivamente medidas orientadas a prevenir estas prácticas, garantizando derechos como el descanso prenatal, la protección frente al despido nulo, el acceso a prestaciones económicas y la licencia por maternidad, derechos que configuran una doble protección jurídica: por su condición de mujer y por su rol reproductivo.

En suma, el embarazo no debe constituir un obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos laborales de las mujeres. Por el contrario, el marco normativo nacional e internacional obliga a crear condiciones de trabajo compatibles con la maternidad y promueve el principio de igualdad sustantiva entre trabajadores y trabajadoras.

3.2.3. Periodo postnatal

El periodo postnatal corresponde a la etapa inmediata posterior al parto y representa una fase crítica tanto para la salud física y emocional de la madre como para el desarrollo del recién nacido. Desde una perspectiva laboral, este periodo demanda una protección integral que permita a la madre trabajadora recuperarse del parto y establecer un vínculo afectivo y nutritivo con su hijo o hija, sin que ello implique pérdida de ingresos o afectación a su vínculo laboral.

En el Perú, la Ley N.º 26644, que regula el descanso pre y postnatal, establece que la trabajadora gestante tiene derecho a 49 días de descanso antes del parto y 49 días después del mismo. Este descanso postnatal puede ampliarse en caso de parto múltiple o si el recién nacido presenta una discapacidad, conforme lo dispone el artículo 1 de dicha ley. Además, si la trabajadora lo decide, puede acumular parcial o totalmente su descanso prenatal al postnatal, siempre que comunique esta decisión al empleador con una anticipación no menor a dos meses.

Asimismo, la trabajadora puede disponer que el goce de sus vacaciones anuales (por récord cumplido y pendiente) se inicie inmediatamente después del descanso postnatal, comunicándolo con una anticipación no menor de 15 días (Ley N.º 26644, art. 4). Estas medidas buscan garantizar un tiempo prolongado de cuidado del recién nacido sin detrimento económico para la trabajadora.

En el ámbito internacional, el Convenio N.º 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, ratificado por el Perú mediante el Decreto Supremo N.º 012-2016-RE, refuerza el derecho al descanso postnatal con goce de remuneraciones, estableciendo estándares mínimos de protección durante y después del embarazo. Este convenio, también, establece la garantía del derecho de la mujer a regresar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente al término de su licencia.

Además, la Ley N.º 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud establece que la trabajadora gestante que cumpla con los requisitos de afiliación a EsSalud tiene derecho a un subsidio por maternidad, que cubre el período de descanso prenatal y postnatal. Este subsidio es pagado inicialmente por el empleador y, posteriormente, reembolsado por EsSalud.

Sin embargo, Coloma y Vilela (2023) advierten que, en la práctica, persisten restricciones que limitan el acceso a este beneficio, derivadas de interpretaciones reglamentarias desactualizadas que exigen la afiliación previa a la concepción, pese a que la Ley N.º 31469 (2022) modificó expresamente la normativa para garantizar la cobertura desde el momento de la afiliación, sin periodos de carencia.

En este contexto, aunque la reforma legal elimina la exigencia de aportes previos o afiliación al momento de la concepción, durante el periodo de transición normativa subsisten criterios administrativos que continúan aplicando estos requisitos, generando incertidumbre, en especial respecto de la cobertura de las prestaciones económicas asociadas a la maternidad.

Estas dificultades evidencian una brecha entre la norma y su aplicación, afectando el ejercicio efectivo de los derechos laborales de las madres trabajadoras. Por ello, el Tribunal Constitucional ha señalado que el descanso por maternidad, aunque no esté expresamente reconocido en la Constitución, se encuentra vinculado al derecho a la salud, al libre desarrollo de la personalidad y al principio de igualdad, configurando un derecho fundamental que asiste a todas las mujeres trabajadoras, con independencia de su régimen laboral (STC Exp. N.º 04154-2016-PA/TC, f.j. 16).

En este sentido, el periodo postnatal debe ser entendido no solo como un derecho individual, sino como una herramienta de política pública que busca promover la salud materno-infantil, la corresponsabilidad familiar y la inclusión efectiva de la mujer en el mundo del trabajo. Tal como señalan Earle y Heymann (2019), las licencias adecuadas y remuneradas contribuyen a reducir los niveles de depresión posparto, mejorar la lactancia materna y fortalecer el vínculo madre-hijo.

3.2.4 Lactancia

El periodo de lactancia representa una etapa clave en la protección de la madre trabajadora, dado que implica no solo un derecho personal, sino también un interés superior del niño en recibir una adecuada nutrición y cuidado en sus primeros meses de vida. En este sentido, la legislación peruana y

los convenios internacionales ratificados por el Estado reconocen una protección específica que busca equilibrar la vida laboral con la función reproductiva y de crianza.

Desde el plano internacional, el artículo 10 del Convenio N.º 183 de la OIT establece que toda mujer tiene derecho a una o varias interrupciones diarias para lactancia, o bien a una reducción de su jornada laboral, con el fin de alimentar a su hijo o extraer leche materna. Este tiempo debe ser considerado como trabajo efectivo y remunerado, correspondiendo a cada país definir los detalles normativos de su aplicación. El Perú ha ratificado este convenio mediante Resolución Legislativa N.º 30312.

En el ámbito nacional, la Ley N.º 27240 reconoce a favor de la madre trabajadora una hora diaria de permiso por lactancia materna, desde el término del descanso postnatal hasta que su menor hijo cumpla un año. En caso de partos múltiples, esta hora se amplía proporcionalmente. Además, la norma establece que este permiso no puede ser compensado, sustituido ni descontado, y debe ser otorgado dentro de la jornada laboral. La madre y su empleador deben acordar el horario, el cual puede fraccionarse en dos partes, pero siempre respetando su finalidad: fortalecer el vínculo madre-hijo y promover la alimentación adecuada del menor.

No obstante, en la práctica, se han identificado dificultades para aplicar este derecho en ciertos contextos laborales, como los de jornadas acumulativas o atípicas (por ejemplo, en minería o hidrocarburos), donde las trabajadoras deben pernoctar en el centro de labores. En esos casos, la imposibilidad de acumular o trasladar las horas de lactancia para el descanso semanal representa una barrera real al ejercicio efectivo del derecho, generando una brecha entre la norma y su aplicación.

Junto con el permiso de lactancia, el Estado peruano, también, ha dispuesto otras medidas para apoyar la maternidad y facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. La Ley N.º 29896 y su reglamento establecen la obligación de implementar lactarios en los centros de trabajo del sector público y privado donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil (entre los 15 y 49 años). Estos ambientes deben estar adecuadamente acondicionados para permitir la extracción y conservación de la leche materna durante la jornada de trabajo, y deben garantizar condiciones de privacidad, higiene, seguridad y respeto por la dignidad de las trabajadoras.

La supervisión del cumplimiento de esta obligación está a cargo de SUNAFIL en el sector privado y de una comisión multisectorial en el sector público. Sin embargo, limitar la implementación de lactarios solo a lugares con cierto número de mujeres puede generar discriminación indirecta, especialmente en sectores masculinizados donde también hay trabajadoras con hijos lactantes. Además, las condiciones geográficas o logísticas, como el trabajo en zonas remotas o campamentos, plantean desafíos adicionales para el ejercicio efectivo de este derecho.

Por lo tanto, aunque el marco legal reconoce el valor social de la lactancia materna y busca promoverla activamente, aún existen vacíos normativos y barreras estructurales que requieren atención, tanto desde la perspectiva normativa como desde la política pública y la fiscalización laboral efectiva.

3.2.5. Protección ante el despido nulo

El despido motivado por embarazo, descanso pre y postnatal o periodo de lactancia constituye una forma de discriminación indirecta por razón de sexo, según lo establecido por el Tribunal Constitucional en los Expedientes 05652-2007-PA/TC y 00374-2017-PA/TC. La legislación laboral peruana ha establecido mecanismos específicos para proteger a las trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia frente al despido, a fin de evitar prácticas discriminatorias que afecten sus derechos fundamentales. Esta protección se sustenta principalmente en el artículo 29, inciso e), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO-LPCL), el cual establece que será nulo todo despido motivado por el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si este ocurre en cualquier momento de la gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto.

La norma presume que el despido se debe a esas causas si el empleador no demuestra la existencia de una causa justa, y además exige que la trabajadora haya informado documentalmente de su estado. Sin embargo, esta última exigencia ha sido superada por el Tribunal de Fiscalización Laboral, que en su Resolución de Sala Plena N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL ha establecido que la protección a la madre gestante no está condicionada a la notificación previa, bastando que se acredite el estado de embarazo para que opere el “fuero maternal”. Este precedente vinculante amplía la protección efectiva, reconociendo la realidad de muchas trabajadoras que, por temor o desconocimiento, no comunican formalmente su estado al empleador.

Asimismo, el TFL ha determinado que el periodo de protección frente al despido se extiende hasta la culminación del permiso por lactancia reconocido en la Ley N.º 27240, es decir, hasta que el menor cumpla un año de edad. Esta interpretación se basa en la comprensión de que los efectos biológicos del embarazo persisten más allá del parto, y que la madre y el niño requieren un entorno laboral estable y libre de represalias.

Cabe precisar que esta protección no implica una prohibición absoluta de despido o de no renovación del contrato a plazo fijo, sino que se impide que estas decisiones tengan como motivo el embarazo o la lactancia. Si el despido responde a una causa justa debidamente acreditada, o si el contrato concluye por motivos objetivos y no discriminatorios, el empleador puede actuar conforme a ley.

En caso de despido nulo, la trabajadora puede acudir al Poder Judicial para solicitar su reposición, dentro de los 30 días naturales posteriores al cese. La declaración de nulidad de despido conlleva el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el derecho a ser reincorporada en su puesto o uno de igual jerarquía. Asimismo, el juez puede ordenar el pago de una asignación provisional durante el proceso judicial, conforme al marco legal vigente.

Desde el plano internacional, el Convenio N.º 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N.º 30312, también, prohíbe el despido durante el embarazo, la licencia de maternidad y el periodo posterior al retorno al trabajo, salvo que el empleador acredite motivos no relacionados con la maternidad. Este instrumento consagra el derecho de la mujer a regresar a su puesto habitual con la misma remuneración, garantizando así su estabilidad laboral durante un periodo especialmente vulnerable.

3.2.6. Violencia simbólica y discriminación indirecta en el trabajo

La discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral adopta formas complejas y, en ocasiones, sutiles. Entre estas, destacan la violencia simbólica y la discriminación indirecta, que no siempre se manifiestan de manera abierta, pero que perpetúan desigualdades estructurales y limitan el acceso efectivo a derechos fundamentales.

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), la violencia simbólica se define como toda forma de violencia que, aunque no necesariamente física, *"se manifiesta a través de mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales"* (MIMP, 2016). Esta forma de violencia tiende a naturalizar estereotipos que subordinan a las mujeres, especialmente en lo relativo a los roles de cuidado y maternidad.

Desde la perspectiva de ONU Mujeres, la violencia simbólica se relaciona con el mantenimiento de normas culturales y sociales que perpetúan la desigualdad de género, y que influyen en las decisiones políticas, institucionales y personales que afectan directamente la vida de las mujeres (ONU Mujeres, 2015).

La antropóloga y feminista Marcela Lagarde ha desarrollado ampliamente el concepto de violencia simbólica, señalando que esta se expresa mediante la imposición de imaginarios sociales que minimizan, infantilizan o culpan a las mujeres, lo cual se convierte en un obstáculo para la igualdad real y el ejercicio pleno de sus derechos (Lagarde, 2005).

En el contexto laboral, la violencia simbólica y la discriminación indirecta se manifiestan en diversas formas: desde comentarios hostiles hacia trabajadoras gestantes o lactantes ("tienes un hijo, pero no estás discapacitada"), hasta represalias por ejercer derechos como la hora de lactancia o el uso del lactario, o cuando se les niega los permisos para asistir a sus controles médicos mientras están gestando, e inclusive se hacen comentarios hostiles ("cuando yo estaba embarazada iba a mis atenciones fuera del horario de trabajo"). Estos actos refuerzan estereotipos sobre la supuesta menor productividad de las mujeres en situación de maternidad y alimentan prácticas que las excluyen o limitan su crecimiento profesional.

3.3. JURISPRUDENCIA RELEVANTE NACIONAL

3.3.1. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú

El Tribunal Constitucional del Perú (TC) ha desempeñado un papel fundamental en la consolidación de los derechos laborales de las mujeres gestantes y lactantes, especialmente en relación con la protección frente al despido por razones vinculadas al embarazo y la maternidad. A través de su jurisprudencia, el TC ha establecido estándares interpretativos que refuerzan el principio de igualdad y no discriminación por motivos de sexo y condición reproductiva, en línea con la Constitución Política y los tratados internacionales en derechos humanos.

- Expediente N.º 05652-2007-PA/TC

En este caso, el TC resolvió un proceso de amparo interpuesto por una trabajadora que fue despedida tras informar a su empleador sobre su estado de gestación. La sentencia reconoce que el

despido por embarazo constituye una forma de discriminación indirecta por razón de sexo, ya que afecta exclusivamente a las mujeres por su condición biológica y reproductiva.

El Tribunal señaló que esta forma de despido vulnera el derecho al trabajo, a la igualdad y a la dignidad de la persona, derechos protegidos por los artículos 2, inciso 2, y 23 de la Constitución. Asimismo, subrayó que la protección contra el despido debe operar desde que la trabajadora comunica su estado de embarazo, y no necesariamente desde la expedición de un certificado médico, lo cual implica una interpretación propersona y favorable a la parte vulnerable.

“El embarazo no puede ser motivo de discriminación laboral, pues constituye un hecho vinculado con el ejercicio de derechos reproductivos reconocidos constitucionalmente” (Exp. N.º 05652-2007-PA/TC, fundamento jurídico 12).

- Expediente N.º 00374-2017-PA/TC

En este expediente, el TC reafirma su doctrina sobre la protección reforzada de las trabajadoras en situación de maternidad. El caso abordó el despido de una trabajadora tras su reincorporación del descanso postnatal. El empleador alegó razones organizativas, pero no acreditó la desvinculación con argumentos objetivos y razonables.

El Tribunal sostuvo que el despido en el contexto de la maternidad requiere una justificación reforzada por parte del empleador, a fin de evitar que se configure un acto de discriminación. En su análisis, incorporó, también, estándares internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio N.º 183 de la OIT.

“Cualquier decisión empresarial que implique la terminación del vínculo laboral durante el embarazo o la lactancia debe superar un test estricto de razonabilidad y proporcionalidad, dada la especial protección de la maternidad” (Exp. N.º 00374-2017-PA/TC, fundamento jurídico 17).

Ambos precedentes consolidan la presunción de despido nulo prevista en el artículo 29, inciso e), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, cuando la extinción de la relación laboral se produce por motivos vinculados al embarazo o la lactancia. Además, reafirman el deber del Estado de adoptar acciones afirmativas para proteger a las mujeres trabajadoras en situación de vulnerabilidad, conforme a lo establecido en el artículo 4 de la Ley N.º 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Así, también, se tienen otras resoluciones que refuerzan la problemática abordada:

- Exp. N.º 05652-2007-PA/TC

Este caso marcó un precedente importante al declarar que el despido motivado por el embarazo de la trabajadora constituye una forma de discriminación indirecta por razón de sexo, vulnerando el derecho a la igualdad y a la no discriminación (Fundamentos 47-52). El TC enfatizó que dicha práctica reproduce estereotipos de género y refuerza desigualdades estructurales.

- Exp. N.º 00374-2017-PA/TC

En esta sentencia, el Tribunal desarrolló criterios sobre la protección reforzada frente al despido por maternidad, señalando que la sola condición de embarazo activa una tutela especial del Estado, y

que el empleador tiene la carga de demostrar que el cese no fue discriminatorio. La protección incluye también el periodo de lactancia (Fundamentos 11-18).

- Exp. N.º 01272-2017-PA/TC

La sentencia aborda el derecho a la lactancia materna en el ámbito laboral, reconociendo su relevancia para la salud del niño y la madre. El TC destacó la importancia de que el Estado y los empleadores garanticen condiciones laborales adecuadas para ejercer este derecho (Fundamentos 35 y 88).

- Exp. N.º 00932-2019-PA/TC

Se establecen reglas claras para analizar la vulneración de derechos de una madre trabajadora. El TC ratifica que la protección de la maternidad es un derecho constitucional con dimensión colectiva, y no solo individual, con implicancias en el interés superior del niño (Fundamento 51).

- Exp. N.º 00297-2020-PA/TC

Se reconoce la existencia de discriminación por razón de sexo en los casos de despido de trabajadoras gestantes, y se reafirma la obligación del Estado de establecer una tutela reforzada para este grupo vulnerable (Fundamentos 16-24).

- Exp. N.º 02748-2021-PA/TC

El TC aclaró que la trabajadora gestante no está obligada a comunicar su estado de embarazo al empleador si este es notorio, y que la falta de notificación no impide la protección contra el despido. Esto refuerza el enfoque de garantías objetivas sobre formalismos (Fundamentos 10-12).

3.3.2. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

A continuación, se presenta un resumen de jurisprudencia relevante emitida por la Corte Suprema de Justicia del Perú, vinculada a la protección ante el despido por motivos de embarazo, maternidad y lactancia. Esta casuística refuerza el criterio de tutela reforzada que ampara a la madre trabajadora en el marco de los derechos fundamentales y el principio de igualdad y no discriminación:

- Casación N.º 2016-2014-LIMA (27/10/2014)
Se declaró nulo el despido de una trabajadora gestante, al haberse acreditado que se trató de una vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Fundamentos: XI y XIII.
- Casación N.º 2456-2014-LIMA (03/12/2015)
Se determinó que el traslado laboral injustificado que afecta de forma directa a una madre trabajadora puede constituir una medida discriminatoria y arbitraria. Fundamentos: XIII, XIV y XV.
- Casación N.º 6031-2015-DEL SANTA (08/11/2016)
Se estableció que el subsidio por maternidad no se ve afectado por el hecho de que la trabajadora realice labores remuneradas durante el descanso, siempre que se cumplan los requisitos legales. Fundamentos: XI y XIV.

- Casación N.º 7472-2015-LIMA (13/01/2016)
Se abordó el cómputo del plazo de caducidad para accionar judicialmente durante la licencia por maternidad, concluyendo que esta situación no debe perjudicar el ejercicio del derecho de acción.
Fundamentos: XI a XIV.
- Casación N.º 11874-2018-HUÁNUCO (11/07/2019)
Se confirmó la nulidad del despido de una trabajadora gestante, aun sin comunicación formal del embarazo, en tanto el empleador tenía conocimiento efectivo del estado de gestación.
Fundamentos: VII, IX, X, XI y XII.
- Casación N.º 15216-2018-LIMA (09/07/2019)
Se reafirmó la protección contra el despido por embarazo, incluso cuando no se ha realizado una comunicación escrita, siempre que el estado de gravidez sea evidente.
Fundamento: V.
- Casación N.º 15690-2015-LIMA NORTE (13/05/2016)
Se declaró nulo el despido por embarazo, considerando que no era exigible la notificación expresa del estado de gestación cuando este resultaba notorio.
Fundamento: X.
- Casación N.º 30535-2019-LIMA (06/09/2022)
Se reiteró que existe presunción de conocimiento del embarazo por parte del empleador cuando el estado de gestación es evidente, aplicándose en tales casos la nulidad del despido.
Fundamentos: VI y VII.
- Casación N.º 14718-2014-AREQUIPA (10/08/2016)
Se reconoció el derecho de la trabajadora gestante a la reposición en su cargo y al reintegro de remuneraciones, tras haber sido despedida de forma arbitraria.
Fundamentos: V, VIII y X.

3.3.3 Jurisprudencia del Tribunal de Fiscalización Laboral – SUNAFIL

Uno de los casos más resaltantes es el siguiente:

- Resolución N° 1048-2022-SUNAFIL/TFL: caso Banco de la Nación

En esta resolución, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de SUNAFIL confirmó la existencia de una infracción muy grave por actos de hostilidad vinculados al estado de lactancia. El caso trató sobre una trabajadora del Banco de la Nación que, al reincorporarse del descanso postnatal, fue impedida de ejercer su derecho a la hora diaria de lactancia, en contravención de lo dispuesto en la Ley N.º 27240 y el Decreto Supremo N.º 001-2005-TR.

El empleador alegó razones organizativas y negó la solicitud de fraccionar la hora de lactancia, impidiendo que la trabajadora se retirara antes de finalizar su jornada. El TFL concluyó que dicha conducta constituyó una afectación directa a derechos fundamentales, configurando una forma de violencia laboral simbólica y discriminación indirecta por razones de género y maternidad.

“El empleador no puede condicionar ni restringir el ejercicio del derecho a la hora de lactancia bajo pretexto de razones operativas, ya que se trata de un derecho irrenunciable previsto expresamente por ley” (SUNAFIL, 2022, Res. N.º 1048-2022-SUNAFIL/TFL, f.j. 14).

Este caso demuestra que la negativa injustificada del empleador a permitir el uso de la hora de lactancia puede ser considerada como acto de hostilidad e incluso dar lugar a acciones de despido nulo, si con ello se afecta la continuidad del vínculo laboral de manera directa o indirecta.

- Resolución N° 012-2022-SUNAFIL/TFL: criterio de protección reforzada a la trabajadora gestante

La Resolución de Sala Plena N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL en 2022, constituye un precedente administrativo vinculante en materia de protección de la maternidad en el ámbito laboral peruano. Esta resolución sienta criterios normativos de observancia obligatoria para toda la actuación inspectiva a nivel nacional y refuerza el enfoque de género en la función fiscalizadora del Estado.

El caso que dio lugar a esta resolución se centró en la no renovación del contrato de una trabajadora gestante, a pesar de que su estado era conocido por el empleador. El Tribunal concluyó que, al no existir una causa objetiva y razonable que justificara tal decisión, esta configuración constituía una vulneración al derecho a la igualdad y al principio de no discriminación por razón de sexo.

Uno de los aportes más relevantes del fallo es que establece que el fuero de protección maternal no depende de una comunicación formal del embarazo, sino que surte efectos desde el momento en que el empleador toma conocimiento efectivo de la gestación, ya sea por signos visibles o por cualquier medio razonable. En este sentido, el Tribunal precisó que la protección se extiende más allá del parto, abarcando también el período de lactancia, conforme a la Ley N.º 27240, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú y el Convenio N.º 183 de la OIT, ratificado por el Perú mediante Decreto Supremo N.º 012-2016-RE.

Los fundamentos 6.1.15 al 6.1.20 de la resolución establecen los siguientes criterios obligatorios:

- La tutela reforzada durante la gestación y lactancia se aplica a todas las trabajadoras, sin importar el régimen laboral público o privado (f.j. 6.1.15).
- No es requisito legal la notificación previa del embarazo; basta la acreditación del estado de gestación para que se active la protección contra el despido (f.j. 6.1.16).
- La no renovación de contrato por causa del embarazo se considera injustificada y discriminatoria si el empleador no acredita una causa distinta (f.j. 6.1.17).
- Toda terminación del vínculo laboral motivada directa o indirectamente por el embarazo, el parto o la lactancia constituye discriminación por razón de sexo (f.j. 6.1.19).
- La protección se extiende hasta el fin del periodo de permiso de lactancia, es decir, hasta que el menor cumpla un año de edad, según la Ley N.º 27240 (f.j. 6.1.20).

Este precedente administrativo ha sido particularmente relevante para la actuación inspectiva en materia de igualdad y no discriminación, al reforzar la obligación de adoptar un enfoque de género en los procedimientos de fiscalización laboral y reconocer las consecuencias estructurales que enfrentan las mujeres por su condición reproductiva en el ámbito del trabajo.

- Respecto a la aplicación de la Directiva N.º 004-2024-SUNAFIL/DINI

La reciente Directiva N.º 004-2024-SUNAFIL/DINI, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N.º 258-2024-SUNAFIL, constituye un avance normativo en la fiscalización específica de los derechos vinculados a la maternidad y paternidad. Esta directiva establece criterios técnicos y

operativos para la inspección del cumplimiento de derechos como el descanso pre y postnatal, el uso del lactario, la hora de lactancia, la adecuación del puesto de trabajo y la prohibición de despido durante el periodo protegido.

Uno de los aportes centrales de la directiva es la conceptualización clara del periodo de lactancia, definiéndolo como aquel comprendido entre el fin del descanso postnatal y el cumplimiento de 12 meses de edad del hijo o hija, en concordancia con la Ley N.º 27240. Además, reconoce que el uso del lactario institucional debe garantizarse hasta los 24 meses, conforme al Decreto Supremo N.º 023-2021-MIMP, lo que exige una armonización práctica en la fiscalización de estos derechos (SUNAFIL, 2024).

Asimismo, la directiva refuerza el deber de los inspectores de identificar formas encubiertas de discriminación o represalias, como la no renovación de contratos temporales a mujeres que ejercen su derecho a la lactancia y enfatiza la necesidad de adoptar un enfoque de género e interseccionalidad en el análisis de los casos.

3.4. LA DOBLE PROTECCIÓN NORMATIVA DE LA MUJER TRABAJADORA

Como ha señalado Coloma Cieza y Vilela Espinosa (2023), en el Perú, se configura una doble protección normativa: por un lado, las normas que protegen a la mujer que labora en una empresa, que contemplan la prohibición de discriminación remunerativa, así como la exigencia de brindarle protección en materia de acceso a las ofertas de empleo y no discriminación, y en caso de que sea víctima de violencia u hostigamiento sexual; por otro lado, se tiene las normas que protegen a la madre trabajadora, que regulan el otorgamiento de descansos por maternidad y durante el período de lactancia, la implementación de lactarios, los subsidios a cargo de la seguridad social, así como la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, en las ofertas de empleo, en caso de que sea víctima de violencia, y cuando el motivo de la extinción de la relación laboral o no renovación de contratos de trabajo sea el embarazo o la lactancia.

3.5. CONVENIO N.º 183 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (2000)

El Perú ratificó el Convenio N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante el Decreto Supremo N.º 012-2016-RE, comprometiéndose así a garantizar que la maternidad no sea motivo de discriminación en el acceso al empleo ni durante la relación laboral. Este instrumento internacional reconoce la necesidad de proteger los derechos laborales de las trabajadoras gestantes y establece medidas concretas para ese fin.

Entre ellas, prohíbe que se exija a una mujer, como condición para postular a un trabajo, la presentación de un certificado de embarazo o la realización de exámenes médicos para verificar si está gestando, salvo en los casos donde la legislación nacional así lo prevea por razones de seguridad en labores que impliquen riesgos para la salud de la madre o del bebé.

El convenio, también, regula aspectos esenciales como la protección de la salud materna e infantil, el otorgamiento de licencias por maternidad, enfermedad o complicaciones del embarazo, el acceso a subsidios, así como la protección frente al despido y la garantía de no discriminación en el ámbito laboral.

3.6. DERECHO COMPARADO Y EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

El análisis comparado permite identificar cómo otros países y organismos internacionales han diseñado marcos normativos e institucionales que refuerzan la protección de las trabajadoras gestantes y lactantes, integrando enfoques de corresponsabilidad, equidad y derechos humanos. Esta perspectiva resulta clave para sustentar una propuesta de reforma legal en el Perú que armonice con los estándares del derecho internacional del trabajo y las buenas prácticas internacionales.

A continuación, se presenta un Tabla comparativo que sintetiza la situación normativa, institucional y cultural en materia de protección laboral con enfoque de género en distintos países:

Tabla 1
Protección laboral reforzada a madres trabajadoras en países seleccionados (2024)

País	Protección reforzada laboral a madres	Inspección laboral con enfoque de género	Corresponsabilidad y cuidados
España	Protección frente a despido por embarazo, parto y lactancia desde la Constitución, la Ley de Igualdad y el Estatuto de los Trabajadores. Prohibición de despido salvo causa justificada.	No hay protocolo especializado, pero la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene instrucciones para supervisar condiciones de riesgo durante embarazo y lactancia.	Licencias de 16 semanas por maternidad y 16 por paternidad. Planes de igualdad obligatorios para empresas de más de 50 trabajadores.
Francia	Protección frente al despido desde la concepción hasta 10 semanas después del fin del postnatal. Obligación de reubicación temporal si el puesto representa riesgo.	La Inspección du Travail fiscaliza activamente el respeto de los derechos durante embarazo y lactancia. Fiscalización coordinada con medicina laboral.	Derecho a salas de lactancia en empresas >100 empleados. Cultura consolidada de conciliación trabajo-familia.
Estados Unidos	La ley federal (FMLA) protege a nivel mínimo: 12 semanas sin pago y sin garantía contra despido por embarazo. Algunos estados extienden beneficios.	Sin protocolo federal ni cuerpo inspectivo con enfoque de género.	Obligación de proporcionar espacios de lactancia. Corresponsabilidad poco promovida.
Canadá	Prohibición de despido por embarazo o licencia parental bajo el <i>Employment Standards Act</i> y el <i>Human Rights Code</i> . Protege a tiempo completo y parcial. Hasta 18 meses de licencia parental combinada.	Las inspecciones laborales dependen de las provincias. Algunas (como Ontario y Québec) integran enfoque de género y diversidad en sus directrices y auditorías.	Licencia parental compartida remunerada. Acceso a subsidios de cuidado infantil. Políticas activas de corresponsabilidad.

Colombia	Prohibición expresa del despido por embarazo. Licencia de maternidad de 18 semanas. Permiso diario por lactancia hasta 6 meses. Jurisprudencia refuerza protección frente a no renovación o terminación.	El Ministerio de Trabajo cuenta con inspectores con enfoque de género. Tiene guías para fiscalización sensible a embarazo y lactancia.	Licencia de paternidad (2 semanas) y posibilidad de licencia compartida. Plan nacional de equidad de género y cuidados.
Chile	Licencia postnatal parental de 24 semanas con posibilidad de traspaso parcial al padre. Despido prohibido por embarazo o maternidad.	No cuenta con protocolo de fiscalización especializado. La protección se da en función de la normativa general.	Existencia legal de salas de lactancia y políticas de conciliación.
Panamá	Protección contra el despido por embarazo establecida en el Código de Trabajo. Permisos por lactancia y descansos diarios.	Tiene guía oficial con enfoque de género y protocolos específicos para embarazadas y madres lactantes.	Programa “SI Género” y sistema nacional de cuidados en diseño. Lactarios obligatorios en empresas grandes.
Perú	Despido por embarazo considerado nulo según el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728. La Resolución N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL establece como <i>precedente vinculante</i> la extensión de la protección hasta el fin del permiso de lactancia (1 año).	SUNAFIL cuenta la Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	Leyes que exigen lactarios en empresas y licencias diferenciadas.

Fuente: Elaboración propia

El análisis comparado revela que la protección laboral a la maternidad y la corresponsabilidad en los cuidados presentan un desarrollo desigual entre países. España, por ejemplo, combina una protección reforzada frente al despido por embarazo, parto y lactancia desde su Constitución y normativa laboral, con licencias parentales equiparadas para madres y padres, aunque sin un protocolo inspectivo especializado. Francia destaca por su amplia protección temporal contra el despido, la obligación de reubicar a la trabajadora si el puesto implica riesgo y una inspección laboral coordinada con la medicina del trabajo, todo en un contexto cultural que facilita la conciliación.

En contraste, Estados Unidos mantiene un marco federal mínimo (FMLA) con 12 semanas sin pago y sin protección plena frente al despido, dejando que cada estado amplíe beneficios, lo que genera fuertes desigualdades. Canadá, por el contrario, implementa un modelo integral: prohibición de despido por maternidad, licencias parentales compartidas de hasta 18 meses, subsidios para el cuidado infantil y, en varias provincias, fiscalización laboral con enfoque de género institucionalizado.

En América Latina, Colombia y Panamá muestran avances significativos en protocolos de inspección con perspectiva de género y políticas de cuidados, mientras que Chile y Perú presentan marcos legales sólidos en cuanto a protección frente al despido y licencias, pero con desafíos en la institucionalización de una fiscalización especializada.

Particularmente, el caso peruano evidencia un avance normativo relevante: el despido por embarazo se considera nulo (art. 29 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728) y la Resolución N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL amplía la protección hasta el final del permiso de lactancia. Además, la Directiva N.º 002-2023-SUNAFIL/INII orienta la fiscalización hacia la protección de la maternidad y paternidad con sensibilidad frente a riesgos de discriminación. Sin embargo, la alta informalidad laboral y la baja participación masculina en el cuidado siguen limitando el impacto de estas políticas.

Este panorama confirma que, si bien Perú se encuentra en una senda de fortalecimiento institucional, los modelos de países como Canadá y Francia evidencian la importancia de integrar la legislación protectora con políticas de corresponsabilidad efectivas y una fiscalización especializada, garantizando así un entorno laboral verdaderamente inclusivo y equitativo para las trabajadoras madres.

3.7 PROPUESTA LEGISLATIVA

Se propone la modificación del artículo 29, inciso e) del Texto Único Ordenado del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el objetivo de fortalecer la protección frente al despido por embarazo, parto y lactancia. Esta propuesta legislativa incorpora un enfoque de género, armoniza la normativa nacional con los estándares internacionales, y responde a los hallazgos normativos, empíricos y jurisprudenciales derivados de la función inspectiva.

El Convenio N.º 183 de la OIT, en su artículo 8.1, establece que se prohíbe despedir a una trabajadora por razones vinculadas al embarazo, parto o lactancia, tanto durante la gestación como en el periodo posterior a su reincorporación al trabajo, salvo que existan motivos no relacionados con su condición reproductiva (OIT, s.f.).

De igual modo, el inciso e) del artículo 29 del TUO del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece la nulidad del despido basado en el embarazo si ocurre durante la gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. Se presume que el despido fue por dicho motivo cuando el empleador no acredita una causa justa, siempre que haya sido notificado documentalmente del embarazo antes del despido (SUNAFIL, 2022, f.j. 6.1.3).

En términos jurisprudenciales, la Corte Suprema ha señalado que la protección opera incluso cuando el embarazo es evidente por signos físicos notorios, sin requerir una notificación formal previa (SUNAFIL, 2022, f.j. 6.1.4). Asimismo, en la Casación Laboral N.º 2016-2014-Lima, se estableció que esta protección solo decae si la falta atribuida a la trabajadora cumple con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y se trata de una falta grave debidamente tipificada (SUNAFIL, 2022, f.j. 6.1.5).

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del expediente N.º 04844-2008-PA/TC, reafirma que para declarar nulo un despido discriminatorio por embarazo, basta que el empleador haya tenido

conocimiento previo del estado de gestación (SUNAFIL, 2022, f.j. 6.1.6). Esta doctrina constitucional articula el derecho a la igualdad, la no discriminación y el trabajo digno.

Finalmente, cabe destacar que en su fundamento 6.1.20, la Resolución N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL, dictada por la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, establece como criterio vinculante que la protección frente al despido por estado de embarazo se extiende hasta que concluya el período de lactancia reconocido por la Ley N.º 27240 (hasta que el menor cumpla un año). Este criterio reconoce que la mujer trabajadora aún afronta consecuencias biológicas derivadas del embarazo, y que su obligación de cuidado materno no puede implicar, bajo ninguna circunstancia, una amenaza a sus derechos fundamentales (SUNAFIL, 2022, f.j. 6.1.20).

Esta reforma legislativa se orienta a consolidar el enfoque de protección reforzada en el ordenamiento jurídico peruano, en línea con el bloque de constitucionalidad y los compromisos internacionales asumidos por el Estado.

Tabla 2

Texto Vigente vs. Propuesta de Reforma del Art. 29, inc. E) del TUO del D. Leg. N.º 728

Aspecto	Texto Vigente	Propuesta de Reforma
Ámbito de protección	“El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento.”	“El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o durante todo el periodo de lactancia, hasta que el menor cumpla un año, conforme a la Ley N.º 27240.”
Duración del periodo protegido postparto	90 días posteriores al nacimiento.	98 días posteriores al nacimiento, alineado con la Ley N.º 26644 (descanso postnatal).
Protección durante la lactancia	No se hace referencia expresa al período de lactancia completo ni a la Ley del Lactario.	Se reconoce expresamente la protección durante todo el periodo de lactancia hasta los 12 meses del menor, articulando con la Ley N.º 27240 y el Convenio N.º 183 de la OIT.
Condición para aplicar la protección	“Siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido.”	Se elimina esta condición. La protección se activa con la sola acreditación del estado de gestación, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Fiscalización Laboral (Resolución N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL).
Perspectiva de género	No explícita.	Se incorpora un enfoque de género y de igualdad sustantiva, reconociendo la situación de especial vulnerabilidad de las mujeres por razón de su maternidad, incorpora la corresponsabilidad en el cuidado infantil y la protección reforzada a la madre trabajadora.

Presunción legal de despido nulo	Se presume si el empleador no acredita causa justa en casos de embarazo, nacimiento o lactancia.	Se mantiene. Pero se debe precisar si se amplía la temporalidad de la presunción por lactancia hasta los 24 meses del niño.
----------------------------------	--	---

Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, el texto propuesto de reforma sería el siguiente:

Decreto Supremo N.º 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo N.º 728
Artículo 29 (literal e):

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación, durante los noventa y ocho (98) días posteriores al nacimiento o durante todo el periodo de lactancia, hasta que el menor cumpla un (1) año de edad, conforme a la Ley N.º 27240. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita, en estos casos, la existencia de causa justa para despedir.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a aquella que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro (4) o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable con la sola acreditación del estado de gestación o del periodo de lactancia, sin que sea exigible la notificación previa al empleador.

La presente disposición incorpora un enfoque de género y de igualdad sustantiva, reconociendo la especial vulnerabilidad de las mujeres por razón de su maternidad, así como la corresponsabilidad en el cuidado infantil y la protección reforzada de la madre trabajadora, en concordancia con el Convenio N.º 183 de la OIT.

3.7.1 Fundamentación de la reforma legislativa propuesta

Esta reforma se aplica directamente al texto del *Texto Único Ordenado* del Decreto Legislativo N.º 728, por lo que requiere una modificación normativa de rango legislativo. Su justificación se sustenta en las siguientes consideraciones:

a) Incoherencias normativas. el periodo protegido actualmente (90 días) es inferior al descanso postnatal reconocido por la Ley N.º 26644 (98 días), y no se encuentra articulado con la Ley N.º 27240, que garantiza el derecho a la hora de lactancia hasta que el hijo cumpla un (1) año. Esta disparidad genera vacíos de protección y confusión en su aplicación.

b) Estándares internacionales y derecho comparado. el Convenio N.º 183 de la OIT exige una protección integral de la maternidad, que comprende la seguridad en el empleo durante todo el embarazo, el periodo posparto y la lactancia. En diversos países de la región, la protección por lactancia se extiende más allá del periodo mínimo reconocido actualmente en el Perú.

c) Respaldo jurisprudencial. el Tribunal Constitucional del Perú ha establecido reiteradamente (Expedientes N.º 05652-2007-PA/TC, N.º 00374-2017-PA/TC, entre otros) que el despido por embarazo o lactancia constituye una forma de discriminación indirecta por razón de sexo. Asimismo, la Resolución

de Sala Plena N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL reconoce que la no renovación del contrato en estos supuestos presume la vulneración de derechos fundamentales.

d) Evaluación de impacto normativo y operativo:

- Normativo: la reforma permitirá armonizar normas dispersas y otorgar mayor seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadoras.
- Operativo: no genera costos adicionales significativos para el Estado, aunque exige la adecuación del reglamento correspondiente, la capacitación del personal inspectivo y campañas de sensibilización.
- Social y de género: contribuye a reducir la discriminación estructural hacia las mujeres en el mercado laboral, promueve el desarrollo infantil saludable y refuerza el cumplimiento de los principios de igualdad sustantiva y derecho al trabajo digno.

En síntesis, la reforma responde a una necesidad legal y social ampliamente documentada y fortalece el rol preventivo y protector del Estado frente a situaciones que vulneran los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras gestantes y lactantes en el Perú.

CAPÍTULO CUARTO: DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES

4.1. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES PROFESIONALES

4.1.1. Enfoque de las actividades profesionales

Mi labor como Inspectora Auxiliar en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se orienta a garantizar que las trabajadoras gestantes cuenten con condiciones laborales seguras, dignas y compatibles con su situación biológica y social, en estricta observancia de la normativa vigente. Bajo los principios de igualdad, no discriminación y protección reforzada, realizo inspecciones en centros de trabajo para verificar el cumplimiento de derechos fundamentales, como el acceso efectivo a lactarios, el otorgamiento de licencias por maternidad, así como la adecuación del puesto de trabajo en casos donde existan agentes de riesgo para la gestación.

Asimismo, superviso la existencia de actos de hostilidad o discriminación hacia trabajadoras gestantes o lactantes, evaluando si estos han cesado o si persisten prácticas como el despido injustificado o la imposición de condiciones laborales adversas. Esta labor se complementa con la promoción de medidas preventivas, la orientación a empleadores y trabajadoras sobre sus obligaciones y derechos, y la vigilancia del cumplimiento efectivo de la normativa.

Desde este enfoque, contribuyo a la construcción de entornos laborales inclusivos, equitativos y seguros, que favorezcan la conciliación entre la vida familiar y laboral, y aseguren una tutela efectiva para quienes se encuentran en especial situación de vulnerabilidad, como es el caso de las madres trabajadoras gestantes y lactantes.

4.1.2. Alcance de las actividades profesionales

El alcance de mis actividades profesionales incluye la fiscalización y supervisión de las condiciones laborales en empresas tanto públicas como privadas, enfocándome en verificar el cumplimiento de la legislación relacionada con la protección de la maternidad. Realizo inspecciones detalladas de los casos de trabajadoras gestantes, evaluando los riesgos y proponiendo soluciones en situaciones que comprometan su bienestar. Además, me encargo de recibir y procesar denuncias de trabajadoras que no reciben las condiciones laborales adecuadas, elaborando informes exhaustivos con recomendaciones para los empleadores con el objetivo de corregir las infracciones y asegurar un entorno laboral seguro, equitativo e inclusivo para todas las trabajadoras, o en su defecto proponiendo actas de infracción cuando los hechos verificados no permiten ser subsanados por el daño ya causado.

Como parte integrante del Grupo Especializado en Derechos Fundamentales (GENDI), participo activamente en la retroalimentación y el intercambio de buenas prácticas entre inspectoras e inspectores de distintas regiones del país, en temas como la protección de madres trabajadoras, hostigamiento sexual, discriminación laboral, entre otros derechos fundamentales. Esta experiencia colaborativa fue clave para la elaboración conjunta del proyecto de Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo, desarrollada con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES) y que, finalmente, fue aprobada por la Dirección de Normatividad de

Inspección del Trabajo (DINI) en el año 2024. Esta directiva constituye un hito institucional en la incorporación del enfoque de género en la fiscalización laboral.

4.1.3. Entregables de las actividades profesionales

Los entregables de las actividades profesionales incluyen:

- Informes de inspección: documentos detallados que describen las condiciones laborales verificadas, las normativas aplicables y las conclusiones técnico-legales derivadas de la actuación inspectiva, proporcionando un análisis integral de la situación
- Actas de infracción: instrumentos administrativos que formalizan la imputación de responsabilidad a los empleadores que incumplen la normativa sociolaboral o de seguridad y salud en el trabajo, sirviendo como base para la imposición de sanciones pertinentes
- Asistencias técnicas: orientación y recomendaciones técnicas para adecuar los puestos de trabajo a las necesidades específicas de las trabajadoras gestantes, asegurando condiciones laborales adecuadas y seguras
- Requerimientos: documentos formales mediante los cuales se solicita al empleador la subsanación de una infracción o la presentación de documentación faltante dentro de un plazo determinado, garantizando el cumplimiento normativo
- Medidas inspectivas de requerimiento: documento en el que se formaliza la orden de ejecución inmediata de medidas correctivas por parte del empleador, en cumplimiento con la normativa laboral vigente
- Constancia de hechos insubsanables: documento expedido al concluir la inspección cuando no se concede la oportunidad de subsanar la infracción, dando inicio al proceso sancionador correspondiente

4.2. ASPECTOS TÉCNICOS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

4.2.1. Metodologías

Las metodologías empleadas en mi labor como Inspectora Auxiliar de SUNAFIL incluyen:

- Inspección directa en el lugar de trabajo: realizo visitas in situ a los centros de trabajo para verificar las condiciones laborales y el cumplimiento de la normativa vigente, interactuando directamente con los empleadores y trabajadores para obtener información precisa y contextualizada.
- Revisión de la documentación relacionada con las condiciones de trabajo: evalúo los documentos relevantes, como contratos de trabajo, registros de horas laborales, permisos de maternidad, entre otros, para asegurarme de que se cumplan los requisitos legales y normativos establecidos.
- Análisis de casos específicos: investigo y analizo casos individuales de trabajadoras gestantes y madres lactantes, proporcionando un enfoque detallado sobre situaciones específicas que puedan involucrar infracciones laborales o condiciones de riesgo.

Mi modalidad de trabajo es híbrida, lo que me permite alternar entre el trabajo remoto y la presencia física en la oficina. Tres veces por semana, realizo mis actividades desde casa, lo que facilita la revisión de documentación, la redacción de informes y la atención de casos administrativos. Sin embargo, las comparecencias presenciales, como las inspecciones en los centros de trabajo, se realizan de manera física, garantizando una interacción directa con los empleadores y trabajadores. Este enfoque híbrido me permite optimizar mi tiempo y cumplir con mis responsabilidades de manera eficiente, manteniendo la calidad y precisión en todas las tareas que realizo.

4.2.2. Técnicas

Las técnicas aplicadas en el ejercicio de mis funciones como Inspectora Auxiliar de SUNAFIL se basan en un enfoque estructurado y organizado, lo que garantiza la eficiencia y efectividad en el cumplimiento de las normativas laborales. La gestión adecuada de la información es esencial para evitar contratiempos y asegurar un análisis preciso en cada fase del proceso. Esto incluye la clasificación detallada de los documentos, la creación de expedientes físicos y digitales, y el seguimiento constante de cada caso, lo que optimiza el flujo de trabajo y facilita un acceso rápido y eficiente a la información relevante durante las inspecciones, entrevistas o revisiones documentales.

Las técnicas específicas que utilizo son las siguientes:

- Revisión de documentación: consiste en analizar minuciosamente los registros laborales y otros documentos clave, como contratos de trabajo, registros de horas, permisos de maternidad, entre otros, para verificar el cumplimiento de la normativa vigente y detectar posibles irregularidades o incumplimientos.
- Observación directa: realizo observaciones in situ de las condiciones laborales, interactuando con trabajadores y empleadores para identificar posibles riesgos laborales, deficiencias en la infraestructura, o prácticas discriminatorias. Esta técnica es fundamental para evaluar la situación real en el lugar de trabajo y generar una visión clara y precisa de las condiciones que enfrentan las trabajadoras gestantes y lactantes.

Este enfoque me permite tener un control riguroso sobre cada fase del proceso inspector, asegurando que cada inspección y recomendación esté fundamentada en información precisa, verificada y organizada, lo cual es crucial para la correcta resolución de los casos.

4.2.3. Los instrumentos

En el desarrollo de mis actividades profesionales como Inspectora Auxiliar de SUNAFIL, utilizo una combinación de herramientas físicas y digitales para optimizar el cumplimiento de mis funciones. Mi labor implica visitas regulares a empresas y centros de trabajo, donde realizo inspecciones, entrevistas y recojo información directamente relacionada con las condiciones laborales. Además, hago uso de plataformas virtuales, como el sistema interno de SUNAFIL, para revisar documentos de manera remota y participar en audiencias virtuales, todo ello en estricto cumplimiento con las normativas del sistema de inspección laboral.

Una de las herramientas clave que utilizo es una base de datos en Excel, donde registro información detallada sobre cada inspección, el estado de los casos, los plazos establecidos y las acciones próximas a tomar. Esta herramienta permite una administración más eficiente y asegura que el seguimiento de los casos se realice de manera precisa y sin demoras, optimizando mi tiempo y facilitando la organización de los expedientes.

Entre los instrumentos que empleo se incluyen:

- Registros de denuncias: son registros fundamentales para identificar casos en los que los trabajadores evidencian la falta de condiciones adecuadas, especialmente para las trabajadoras gestantes. Estos registros sirven de base para la apertura de investigaciones y la intervención ante posibles infracciones de la normativa laboral.
- Plataforma de inspección del trabajo Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo (SIIT): esta plataforma es una herramienta digital clave que facilita la gestión de las inspecciones, el análisis de la información recabada, notificación por la casilla electrónica y la generación de informes, contribuyendo a una mayor eficiencia en la ejecución de mis funciones y a una mayor transparencia en el proceso de fiscalización.

4.2.4. Equipos y materiales utilizados en el desarrollo de las actividades

Para el adecuado desarrollo de mis actividades profesionales como Inspectora Auxiliar de SUNAFIL, utilizo una variedad de equipos y materiales esenciales para cumplir con mis responsabilidades diarias. Entre los más importantes, se encuentran:

- PC de escritorio y laptop: estos dispositivos son fundamentales para la redacción de informes, manejo de bases de datos, elaboración de actas y la investigación de normativa laboral en línea. Son herramientas clave para gestionar eficientemente toda la información recopilada durante las inspecciones.
- Celular: lo utilizo para mantener comunicación constante con empleadores, trabajadores y compañeros de SUNAFIL. También, es esencial para coordinar inspecciones, entrevistas y audiencias, facilitando la interacción rápida y eficiente en el día a día.
- Impresora multifuncional: la utilizo para imprimir documentos relacionados con las inspecciones, digitalizar informes y actas, y hacer copias de respaldo de documentos clave, lo que asegura la correcta documentación de cada caso.
- Escritorio y útiles de oficina: son herramientas esenciales para la organización de documentos físicos, el almacenamiento de actas de infracción y la gestión administrativa necesaria para el seguimiento de los casos.
- Biblioteca física y digital con material normativo: este recurso es fundamental para consultar la legislación laboral vigente, la jurisprudencia relevante y la doctrina sobre derechos laborales y buenas prácticas en inspección. Me permite mantenerme actualizada sobre la normativa en todo momento.
- Conexión a internet estable: es crucial para el acceso remoto a plataformas digitales de SUNAFIL, la consulta de bases de datos jurídicas, la investigación normativa y la participación en audiencias virtuales, cuando corresponde.

- Suscripción a bases de datos jurídicas y sistemas internos de SUNAFIL: estas herramientas me proporcionan acceso a normativas actualizadas, informes de inspección previos y recursos para el análisis legal en cada inspección, garantizando que las decisiones y acciones tomadas estén respaldadas por información precisa y actualizada.

Estos equipos y materiales son fundamentales para desempeñar mis funciones de manera eficiente, permitiéndome realizar inspecciones laborales precisas, documentar adecuadamente cada caso y garantizar que el proceso de seguimiento y resolución de los casos se realice de forma oportuna y efectiva.

4.3. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES

4.3.1. Cronograma de actividades realizadas.

Como Inspectora de SUNAFIL, todas mis actividades se planifican y ejecutan de manera organizada, siguiendo un cronograma diario que me permite gestionar eficientemente las inspecciones y cumplir con los plazos establecidos. A continuación, se detalla un ejemplo del cronograma de actividades que sigo, el cual puede variar dependiendo de las circunstancias, pero en general define el orden de las tareas a realizar durante el día:

Tabla 3

Cronograma de actividades como inspectora auxiliar en SUNAFIL

Hora	Actividad
08:30 a.m. - 08:50 a.m.	Revisión de la agenda del día y organización de tareas (inspecciones programadas, reuniones con empleadores y trabajadores, y casos pendientes)
08:50 a.m. - 09:30 a.m.	Revisión de correos electrónicos y notificaciones en plataformas digitales de SUNAFIL para el seguimiento de casos y resoluciones/ o visitas presenciales/ o comparecencias
09:30 a.m. - 11:00 a.m.	Investigación y análisis de normativas laborales aplicables a los casos del día a día, con especial énfasis en las diferencias salariales, condiciones de trabajo y posibles infracciones
11:00 a.m. - 11:30 a.m.	Pausa breve para café o descanso
11:30 a.m. - 12:30 p.m.	Redacción de informes de inspección, actas de infracción y otros documentos legales pertinentes
12:30 p.m. - 01:00 p.m.	Organización de archivos físicos y digitales (actualización de expedientes y casos inspeccionados, ordenación de documentación)
01:00 p.m. - 02:00 p.m.	Refrigerio

02:00 p.m. - 03:00 p.m.	Revisión de informes para inspecciones programadas al día siguiente, preparación de documentos y coordinación con los inspectores involucrados
03:00 p.m. - 04:00 p.m.	Apoyo en la verificación de cumplimiento de medidas correctivas adoptadas por las empresas, así como en la presentación de informes de seguimiento
04:00 p.m. - 04:30 p.m.	Atención a empleadores y trabajadores, coordinación de citas para audiencias y seguimiento de los casos
04:30 p.m. - 05:30 p.m.	Revisión final de la agenda del día siguiente y cierre de tareas pendientes, asegurando que todos los documentos estén listos y que se cumplan los plazos establecidos

4.4. METODOLOGÍA APLICADA EN EL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

El presente trabajo de suficiencia profesional adopta una **metodología cualitativa**, de tipo **descriptiva** y **aplicada**, idónea para analizar la protección laboral de las trabajadoras gestantes y lactantes en el Perú. Esta elección metodológica ha permitido examinar críticamente el inciso e) del artículo 29 del *Texto Único Ordenado* del Decreto Legislativo N.º 728, formular una propuesta de reforma normativa y sustentarla con evidencia **jurídica, doctrinaria, jurisprudencial, comparada y empírica**.

El enfoque cualitativo se centra en la **interpretación del fenómeno jurídico y social** desde una perspectiva comprensiva, incorporando el **enfoque de género** y el análisis de los **derechos fundamentales en el trabajo**. No se trata de un estudio cuantitativo ni estadístico, sino de una aproximación orientada a identificar y comprender los **vacíos normativos**, las **limitaciones institucionales** y las **desigualdades estructurales** que afectan a las trabajadoras gestantes y lactantes.

Asimismo, el trabajo es de **naturaleza jurídica aplicada**, pues no se limita al examen teórico del marco normativo, sino que plantea una **modificación legislativa concreta**, sustentada en un diagnóstico de problemas recurrentes detectados a lo largo de mi experiencia profesional en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

4.4.1 Fuentes y técnicas utilizadas en el trabajo de suficiencia profesional:

- Revisión y análisis documental de normas nacionales e internacionales, tales como el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, el Convenio N.º 183 de la OIT, la Ley N.º 27240, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entre otras
- Sistematización de jurisprudencia relevante, especialmente del Tribunal Constitucional, la Corte Suprema y el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL (incluyendo la Resolución N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL)
- Análisis de casos y denuncias vinculadas a la protección de la maternidad registradas en los años 2022 y 2023
- Estudio de experiencias comparadas en países como Colombia, Chile, Canadá, España y Francia, en materia de protección laboral y fiscalización con enfoque de género

CAPÍTULO QUINTO: RESULTADOS

5.1. RESULTADOS FINALES DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS

Como resultado del desarrollo del presente trabajo de suficiencia profesional, he logrado consolidar una propuesta jurídica orientada al fortalecimiento de la protección laboral de las trabajadoras gestantes y lactantes en el Perú, articulando mi experiencia inspectiva en SUNAFIL con un análisis normativo, doctrinario, jurisprudencial y comparado.

Desde mi rol como Inspectora Auxiliar, identifiqué de manera reiterada situaciones de discriminación laboral por motivo de embarazo o maternidad, ya sea a través de la no renovación de contratos, la falta de adecuación del puesto de trabajo, la ausencia de lactarios o la negación de licencias. Estas constataciones de campo fueron abordadas mediante técnicas de fiscalización estructurada, inspecciones in situ, revisión documental, entrevistas y análisis de casos, permitiéndome emitir informes técnicos y recomendaciones con base en el principio de igualdad y el enfoque de género.

Este trabajo no se limitó a exponer experiencias profesionales, sino que incorporó una metodología jurídica cualitativa, centrada en el análisis del artículo 29, inciso e), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, desde una perspectiva crítica y propositiva. La revisión documental incluyó normas nacionales e internacionales (como la Ley N.º 27240 y el Convenio N.º 183 de la OIT), pronunciamientos del Tribunal Constitucional, la Corte Suprema y resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL, especialmente la Resolución N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL, que establece como precedente vinculante la protección extendida hasta el final del periodo de lactancia.

Asimismo, la investigación comparada permitió evidenciar que países como Canadá, Colombia, España o Chile han adoptado mecanismos normativos y políticas públicas más robustas, integrando licencias extensas, corresponsabilidad en el cuidado y fiscalización laboral con enfoque de género. A pesar de las brechas que persisten en el Perú, se constata un avance institucional importante, especialmente con la aprobación en 2024 de la Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo, elaborada en el marco del Grupo GENDI con apoyo de la Fundación FES, en la cual participé activamente.

Como resultado, el trabajo culmina con una propuesta normativa de modificación del artículo 29, inciso e), de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el objetivo de:

- Eliminar el requisito de notificación documental previa del embarazo para la activación del fuero maternal
- Extender la protección contra el despido hasta el fin del periodo de lactancia (cuando el menor cumpla un año), en armonía con la Ley N.º 27240
- Incorporar un enfoque de género explícito, conforme a los estándares internacionales de protección de la maternidad

En suma, los resultados de esta experiencia profesional e investigativa permiten afirmar que el sistema inspectivo puede convertirse en una herramienta eficaz para garantizar los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes, siempre que se refuerce el marco normativo, se reconozca la

discriminación estructural que enfrentan las mujeres en el trabajo, y se promuevan acciones articuladas entre los distintos actores del sistema laboral.

5.2. LOGROS ALCANZADOS

Durante el ejercicio de mis funciones como Inspectora Auxiliar de la SUNAFIL, en el marco del presente trabajo de suficiencia profesional, se obtuvieron resultados concretos que evidencian el impacto positivo de la fiscalización laboral con enfoque de género y protección de derechos fundamentales. Estos logros no solo fortalecen el cumplimiento normativo, sino que también consolidan el rol de la inspección del trabajo como un mecanismo real y efectivo de protección para las trabajadoras gestantes y lactantes.

Principales acciones ejecutadas:

- Verificación de la implementación de lactarios institucionales en centros de trabajo inspeccionados, en cumplimiento de la Ley N.º 29896 y su reglamento, asegurando espacios adecuados y seguros para la lactancia, así como su debida comunicación al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Garantía del goce efectivo de la hora de lactancia, verificando su otorgamiento formal o, en su defecto, el pago correspondiente por las horas no gozadas con sus respectivos intereses, mediante revisión documental y seguimiento de medidas correctivas.
- Supervisión del descanso pre y postnatal y del trámite del subsidio ante EsSalud, asegurando que la madre trabajadora no vea afectados sus ingresos durante la licencia por maternidad.
- Reubicación de trabajadoras gestantes en casos de riesgo para la salud materno-fetal, en aplicación del principio de prevención de riesgos laborales.
- Cese de actos de hostilidad laboral, restituyendo a las trabajadoras a sus puestos originales y reconociendo derechos vulnerados, tales como accesos a sistemas internos, pagos devengados, vacaciones y permisos pendientes.
- Seguimiento médico ocupacional a trabajadoras gestantes, verificado mediante historias clínicas, garantizando un monitoreo adecuado de su salud en el entorno laboral.
- Regularización de compensaciones, descansos médicos y vacaciones adelantadas, aplicando de manera razonable y armonizada los derechos laborales correspondientes.

En el marco de mi participación en el Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad (GENDI), destacué en las siguientes acciones:

- Asistencia técnica en el centro comercial La Rambla, inspeccionando 28 empresas para verificar condiciones igualitarias de acceso al empleo, fortaleciendo la dimensión preventiva y orientadora de la labor inspectiva.
- Ponencia en la presentación oficial de la Directiva para la fiscalización de la normativa sobre protección de la maternidad y paternidad en el trabajo (3 de diciembre de 2024), impulsada desde

el GENDI con el respaldo técnico de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES). Esta directiva constituye un hito en el fortalecimiento del rol fiscalizador de la SUNAFIL frente a casos de despido, discriminación o acoso relacionados con embarazo, maternidad o lactancia.

- Participación en la jornada nacional de la FES (abril de 2025), que promovió el intercambio de experiencias entre regiones y reafirmó la necesidad de institucionalizar el enfoque de género en la inspección del trabajo.

En conjunto, estos logros evidencian una actuación profesional orientada a la protección efectiva de las trabajadoras en situación de vulnerabilidad, sustentada en el respeto del marco jurídico nacional, los estándares internacionales de la OIT y el principio de igualdad sustantiva.

Este desempeño refleja mi compromiso permanente con la equidad de género y la defensa de los derechos laborales, especialmente en materia de protección de la maternidad y paternidad en el ámbito laboral.

5.3. DIFICULTADES ENCONTRADAS

Durante la elaboración del presente trabajo de suficiencia profesional, así como en el ejercicio de mis funciones como Inspectora Auxiliar de la SUNAFIL, surgieron diversas dificultades que permitieron identificar oportunidades de mejora tanto en el plano técnico como institucional.

En primer lugar, uno de los principales retos consistió en articular la experiencia profesional con una metodología jurídica idónea. Inicialmente, el trabajo tenía un enfoque predominantemente descriptivo, basado en casos reales. Sin embargo, a partir de las observaciones formuladas por el jurado, se incorporó una metodología cualitativa con revisión normativa, jurisprudencial, doctrinaria y comparada, lo que permitió alcanzar un análisis más sólido y debidamente fundamentado.

Asimismo, se evidenció una limitada disponibilidad de datos estadísticos oficiales sobre despidos motivados por embarazo o lactancia, lo que restringió la posibilidad de desarrollar una dimensión cuantitativa del estudio. Esta limitación fue mitigada mediante la utilización de resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral, particularmente la Resolución N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL, que sirvió como respaldo jurídico para la propuesta de reforma normativa.

En el plano operativo, se afrontaron dificultades propias de la labor inspectiva, tales como la falta de colaboración por parte de determinados empleadores, la presentación incompleta de documentación y la reticencia de algunas trabajadoras a brindar testimonio, motivada por el temor a represalias. Estas situaciones reflejan una resistencia persistente al cumplimiento normativo y evidencian la existencia de discriminación estructural hacia las madres trabajadoras.

Finalmente, la ambigüedad del artículo 29, inciso e), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 supuso un desafío técnico adicional, dado que su actual redacción no garantiza una protección efectiva durante el periodo de lactancia. Esta deficiencia normativa constituye precisamente el fundamento central de la propuesta de reforma desarrollada en el presente trabajo.

5.4. PLANTEAMIENTO DE MEJORAS

A partir del análisis normativo realizado y de la experiencia adquirida en el ejercicio de mis funciones inspectivas, se han identificado aspectos críticos que requieren fortalecimiento para garantizar una protección efectiva de los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes. En tal sentido, se plantean las siguientes mejoras:

- a) Reforma normativa clara y eficaz: modificar el artículo 29, inciso e), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, eliminando la exigencia de notificación escrita del embarazo como condición para activar la protección contra el despido. Asimismo, establecer de manera expresa la extensión de dicha protección hasta la culminación del periodo de lactancia, en concordancia con la Ley N.º 27240, el Convenio N.º 183 de la OIT y otros estándares internacionales.
- b) Fortalecimiento del enfoque de género en la fiscalización: garantizar la implementación efectiva y uniforme de la *Directiva para la fiscalización de la normativa sobre protección de la maternidad y paternidad en el trabajo* en todas las intendencias regionales de SUNAFIL. Ello implica capacitaciones continuas al personal inspector, inclusión de indicadores de género en los planes de fiscalización y mecanismos de supervisión interna para verificar el cumplimiento de esta directiva.
- c) Protección efectiva a trabajadoras denunciantes: incorporar protocolos que aseguren la confidencialidad en el manejo de denuncias y prevengan represalias contra las trabajadoras que reporten vulneraciones de sus derechos. Estos procedimientos deben contemplar canales seguros de comunicación, seguimiento oportuno y medidas cautelares inmediatas para evitar daños irreparables.
- d) Digitalización del proceso inspectivo: implementar herramientas tecnológicas integradas, como matrices de riesgo, fichas electrónicas estandarizadas y sistemas automatizados de alertas, con el objetivo de agilizar el registro, monitoreo y seguimiento de casos vinculados a la protección de la maternidad y lactancia. La trazabilidad digital fortalecerá la transparencia y la eficiencia en la gestión inspectiva.
- e) Coordinación interinstitucional: establecer mecanismos formales de articulación entre SUNAFIL, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), ESSALUD y el Poder Judicial, para garantizar una respuesta integral y coordinada frente a vulneraciones de derechos. Esta colaboración debe facilitar el intercambio de información, la derivación de casos y el acceso oportuno a la justicia laboral.

Estas propuestas, fundamentadas en evidencia normativa y comparada, así como en las dificultades observadas en la práctica inspectiva, buscan contribuir al fortalecimiento del sistema de inspección laboral, asegurando un enfoque de derechos y una perspectiva de género que permita una protección real y efectiva para las trabajadoras gestantes y lactantes.

5.4.1. Metodologías propuestas

Para mejorar la eficacia de la fiscalización laboral en casos relacionados con maternidad y lactancia, se proponen las siguientes metodologías aplicables desde SUNAFIL, en línea con un enfoque preventivo, de género y basado en evidencias:

- a) Matrices de riesgo sectorial: implementar matrices que prioricen inspecciones en sectores con alta incidencia de vulneraciones a derechos laborales de mujeres gestantes y lactantes, considerando variables como informalidad, historial sancionador y rotación de personal femenino en edad fértil
- b) Fichas estandarizadas de verificación: diseñar formatos digitales uniformes para registrar hallazgos sobre condiciones laborales, adecuación de puestos, presencia de lactarios y otorgamiento de licencias, lo que permitirá generar datos comparables y recomendaciones más precisas
- c) Sistema digital de seguimiento de casos: consolidar un sistema interno de gestión documental que permita registrar, clasificar y hacer seguimiento a casos vinculados a protección maternal, asegurando trazabilidad, alertas automáticas por plazos, y retroalimentación de resultados
- d) Entrevistas protegidas y enfoque diferenciado: aplicar protocolos para la toma de declaraciones en condiciones de confidencialidad y respeto, especialmente cuando se investiga posible hostilidad, despido o acoso a trabajadoras gestantes, evitando la revictimización y generando confianza
- e) Encuestas anónimas post inspección: utilizar encuestas cortas y anónimas, dirigidas a trabajadores/as inspeccionados, para medir la percepción de cumplimiento de derechos, detectar patrones de riesgo no visibles y mejorar la intervención inspectiva desde la retroalimentación directa

Estas metodologías permitirán fortalecer el rol de SUNAFIL en la defensa de los derechos fundamentales de las madres trabajadoras, incorporando criterios técnicos, perspectiva de género y herramientas modernas de fiscalización.

5.4.2. Descripción de la implementación

La implementación de las metodologías propuestas requiere una estrategia progresiva y articulada dentro del sistema inspectivo de SUNAFIL. A continuación, se describe cómo podría llevarse a cabo:

- a) Capacitación del personal inspector: Iniciar con jornadas de capacitación técnica sobre el uso de fichas estandarizadas, entrevistas protegidas, análisis con enfoque de género y herramientas digitales. Estas capacitaciones deben ser continuas y contar con participación de especialistas en derechos laborales y protección maternal.
- b) Diseño e integración de herramientas digitales: desarrollar o adaptar plataformas internas como el SIIT (Sistema Informático de Inspecciones del Trabajo) para incluir funciones específicas de

seguimiento de casos relacionados con gestantes y lactantes. Esto incluye alertas automáticas, campos específicos en las actas y módulos de análisis estadístico.

- c) Validación piloto y escalamiento: aplicar las nuevas metodologías en un grupo reducido de inspecciones piloto, en coordinación con el Grupo GENDI, para evaluar su eficacia. A partir de esta validación, ajustar los instrumentos y proceder con su implementación progresiva a nivel nacional.
- d) Coordinación interinstitucional: articular acciones con el MIMP, ESSALUD, Ministerio de Trabajo y otras entidades vinculadas a la protección de la maternidad, con el fin de compartir datos, estandarizar criterios y reforzar la respuesta frente a casos complejos.
- e) Evaluación continua y mejora: establecer mecanismos de monitoreo y evaluación interna, con indicadores de cumplimiento, retroalimentación de trabajadores y empleadores, y reportes periódicos. Esta información permitirá ajustar los procedimientos e incorporar mejoras constantes.

Estas acciones son viables dentro del marco institucional de SUNAFIL y permitirán fortalecer su capacidad para garantizar el respeto a los derechos de las madres trabajadoras, alineándose con estándares nacionales e internacionales de fiscalización laboral con enfoque de género.

5.5. ANÁLISIS

El análisis de las actividades desarrolladas en el marco del presente trabajo de suficiencia profesional evidencia la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo desde un enfoque integral que combine la experiencia de campo con herramientas jurídicas y metodológicas adecuadas.

Desde mi experiencia como Inspectora Auxiliar en SUNAFIL, se ha identificado que las situaciones de vulneración de derechos laborales hacia las trabajadoras gestantes y lactantes responden, en muchos casos, a patrones estructurales de discriminación de género, prácticas empresariales inadecuadas y vacíos normativos que limitan la eficacia del fuero de protección.

A través de la aplicación de técnicas inspectivas como la inspección directa, el análisis documental y las entrevistas a empleadores y trabajadoras, se ha podido constatar que:

- La ambigüedad normativa del artículo 29, inciso e), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 genera dificultades en la aplicación efectiva del fuero maternal.
- Existen dificultades operativas en la obtención de información, en especial cuando las trabajadoras temen represalias o cuando el empleador obstaculiza la fiscalización.
- Las acciones correctivas dictadas por SUNAFIL resultan eficaces solo si van acompañadas de seguimiento constante y sensibilización a las partes involucradas.

Este diagnóstico permitió fundamentar una propuesta jurídica concreta de reforma legal, sustentada en doctrina, jurisprudencia, derecho comparado y en la evidencia obtenida durante mi

ejercicio inspectivo. Asimismo, se propusieron mejoras metodológicas para optimizar la labor fiscalizadora, asegurando una actuación más efectiva, estructurada y con enfoque de género.

El presente análisis demuestra que la protección de la maternidad y la lactancia no puede depender únicamente de la voluntad del empleador o de la actuación puntual del inspector. Se requiere un marco normativo claro, un sistema inspectivo fortalecido y políticas públicas articuladas, que garanticen la plena vigencia de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

5.6. APOORTE DEL BACHILLER EN LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Mi desempeño como bachiller en Derecho e Inspectora Auxiliar de SUNAFIL ha contribuido significativamente al fortalecimiento del enfoque de derechos y de igualdad de género dentro de las acciones de fiscalización laboral. A través de la identificación de prácticas discriminatorias, principalmente vinculadas al embarazo, maternidad y lactancia, he aportado a visibilizar vacíos normativos y operativos que afectan el ejercicio pleno de los derechos laborales de las trabajadoras.

Desde mi integración en el Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad (GENDI), he participado activamente en la elaboración de lineamientos técnicos y en la sistematización de buenas prácticas inspectoras. Esta experiencia fue clave para la elaboración conjunta, junto con la Fundación Friedrich Ebert (FES), de la Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo, aprobada por SUNAFIL en 2024. Este instrumento refuerza el rol fiscalizador frente a la discriminación por razones de género, embarazo o lactancia, y establece criterios homogéneos para las inspecciones a nivel nacional.

Mi propuesta de reforma al artículo 29, inciso e), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, no solo responde a una necesidad jurídica identificada desde la práctica inspectiva, sino que representa un aporte técnico con alto impacto social, al plantear una protección real y extendida para las trabajadoras durante el embarazo, el posparto y la lactancia.

Este trabajo de suficiencia profesional refleja mi compromiso con una fiscalización más inclusiva, técnica y orientada a resultados, aportando no solo desde el conocimiento legal, sino desde una perspectiva institucional que busca incidir positivamente en las políticas de igualdad y en la mejora continua del sistema de inspección del trabajo en el Perú.

CONCLUSIONES

He comprobado que la protección de la maternidad en el ámbito laboral en el Perú aún enfrenta barreras estructurales, evidenciadas en actos discriminatorios como el despido por embarazo, la negativa injustificada de licencias o la ausencia de adecuaciones razonables en el puesto de trabajo. Estas prácticas, todavía frecuentes, vulneran derechos fundamentales reconocidos por el marco jurídico nacional y los tratados internacionales ratificados por el Estado.

Mi experiencia inspectiva me ha permitido constatar que el marco normativo vigente presenta vacíos y ambigüedades. En particular, el artículo 29, inciso e), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 restringe la protección contra el despido a los 90 días posteriores al parto, sin abarcar la totalidad del periodo de lactancia reconocido por la Ley N.º 27240 ni los estándares internacionales establecidos por la OIT y las recomendaciones de la OMS.

La metodología cualitativa aplicada en este trabajo me ha permitido integrar el análisis jurídico con mi experiencia profesional, lo que ha fortalecido la formulación de una propuesta normativa viable y respaldada por evidencia empírica. La sistematización de jurisprudencia nacional, normas comparadas e informes institucionales de SUNAFIL ha sido fundamental para sustentar técnicamente el diagnóstico y la propuesta de reforma legislativa.

Mi participación en el Grupo GENDI y en la elaboración de la Directiva sobre maternidad y paternidad laboral de SUNAFIL en 2024 ha reafirmado la necesidad de institucionalizar el enfoque de género en la inspección del trabajo. Esto implica promover criterios homogéneos, diseñar herramientas especializadas y fortalecer una fiscalización que combine acciones preventivas y correctivas.

Considero que la fiscalización laboral puede convertirse en un mecanismo verdaderamente transformador si se articula con propuestas normativas y acciones institucionales sostenidas. El fortalecimiento del rol de SUNAFIL, la capacitación permanente del personal inspector y la coordinación interinstitucional con otras entidades públicas y privadas son elementos esenciales para garantizar la igualdad de género y la protección efectiva de las trabajadoras gestantes y lactantes en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

Propongo reformar el artículo 29, inciso e), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, de modo que la protección contra el despido se extienda, como mínimo, hasta el término del período de lactancia reconocido por la Ley N.º 27240, es decir, hasta que el menor cumpla un año de edad. Esta modificación debe armonizarse con el marco constitucional y los estándares internacionales en materia de derechos de la mujer trabajadora.

Considero fundamental fortalecer la implementación efectiva de la Directiva para la fiscalización de la normativa sobre protección de la maternidad y paternidad en el trabajo, asegurando su aplicación uniforme a nivel nacional mediante capacitaciones continuas al personal inspector y estrategias de difusión activa dirigidas a los empleadores.

Recomiendo desarrollar campañas de sensibilización para empleadores y trabajadores que promuevan la prevención de la discriminación por maternidad, el fomento de la corresponsabilidad familiar y el conocimiento de los derechos laborales vinculados al embarazo, el parto y la lactancia.

Planteo la incorporación de protocolos diferenciados para la atención de denuncias en casos de hostilidad laboral por motivo de embarazo o lactancia, garantizando la confidencialidad, evitando la revictimización y ofreciendo acompañamiento especializado durante todo el proceso inspectivo.

Sugiero consolidar un sistema digital de trazabilidad y seguimiento de casos relacionados con derechos fundamentales, que permita registrar de forma ordenada las actuaciones, facilitar el análisis estadístico y fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas en la labor inspectiva.

Destaco la importancia de fomentar la articulación interinstitucional entre SUNAFIL, el MIMP, ESSALUD y otras entidades públicas, a fin de garantizar una atención integral y coordinada para las mujeres gestantes y lactantes, facilitando además el acceso a subsidios, atención médica y otros servicios complementarios.

Finalmente, recomiendo promover la generación sistemática de evidencia sobre la situación laboral de las mujeres en etapa reproductiva, a través del análisis de datos de inspección, encuestas especializadas y estudios comparados, de manera que sirvan de base sólida para el diseño de políticas públicas y reformas normativas más efectivas.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Bibliográficas (doctrina y documentos académicos)

1. Arévalo Vela, C. (2019). Género, trabajo y Constitución: análisis de la igualdad sustantiva en el empleo desde una perspectiva de derechos fundamentales. Lima: Palestra.
2. Boza Pro, B. (2016). Discriminación estructural y derechos laborales de las mujeres. *Derecho & Sociedad*, (47), 123–138.
3. Coloma Cieza, E., & Vilela Espinosa, A. (2023). La protección de la maternidad en el ámbito laboral peruano: avances normativos y vacíos pendientes. *Revista Derecho & Sociedad del Poder Judicial del Perú*, (21), 127–162. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/679/952>
4. Earle, A., & Heymann, J. (2019). Promoting maternal and child health through paid parental leave. *WORLD Policy Analysis Center*. https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD_Fact_Sheet_Maternal_Leave_and_Child_Health_2019.pdf
5. Lagarde, M. (2005). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. UNAM.
6. ONU Mujeres. (2015). Informe sobre la situación de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en América Latina. Nueva York: ONU Mujeres.
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Igualdad de género y trabajo decente: selección de normas internacionales del trabajo y jurisprudencia internacional.
8. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Guía sobre la igualdad de género en el empleo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088160.pdf
9. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2021). Balancing paid work, unpaid work and leisure. OECD Social Indicators.

Legislación consultada

10. Boletín Oficial del Estado. (2019). Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/eli/es/l/2019/03/01/6>
11. Congreso de Colombia. (2021). Código Sustantivo del Trabajo [Última reforma]. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=636>
12. Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/CONSTITUTION_29_01_2021.pdf
13. Congreso de la República del Perú. (1997). Ley N.º 26644, Ley que regula el descanso pre y postnatal y la protección de la maternidad en el trabajo. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/trabajo/normas-legales/1851256-ley-n-26644>
14. Congreso de la República del Perú. (1997). Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Diario Oficial El Peruano.
15. Congreso de la República del Perú. (2016). Resolución Legislativa N.º 30312 que aprueba el Convenio N.º 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad. Diario Oficial El Peruano.
16. Congreso de la República del Perú. (2022). Ley N.º 31469, Ley que modifica el artículo 10 de la Ley N.º 26790. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-el-articulo-10-de-la-ley-26790-ley-de-mode-ley-n-31469-2069095-1/>

17. España. (2023). Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
18. France. (2023). Code du travail. <https://www.legifrance.gouv.fr>
19. Ley N.º 1822 de 2017 [Colombia]. Por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad. Diario Oficial de Colombia.
20. Ley N.º 27240. Ley del lactario institucional. Diario Oficial El Peruano.
21. Ley N.º 28806. Ley General de Inspección del Trabajo. Congreso de la República del Perú.
22. Ley N.º 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Congreso de la República del Perú.
23. Ley N.º 30364. (2015). Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Congreso de la República del Perú. https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/02/Ley3036_erradicarviolencia.pdf
24. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N.º 003-97-TR. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf
25. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2019). Política Nacional de Igualdad de Género. Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/352517/DS_008-2019-MIMP.pdf
26. Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
27. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). Convenio N.º 183 sobre la protección de la maternidad. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328
28. U.S. Department of Labor. (2023a). Break Time for Nursing Mothers under the FLSA. <https://www.dol.gov/agencies/whd/nursing-mothers>
29. U.S. Department of Labor. (2023b). Family and Medical Leave Act (FMLA). <https://www.dol.gov/general/topic/benefits-leave/fmla>

Jurisprudencia y resoluciones administrativas

30. Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia T-996/14. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-996-14.htm>
31. SUNAFIL – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2022). Resolución de Sala Plena N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/3691181-012-2022-sunafil-tfl>
32. Tribunal Constitucional del Perú. (2008). Sentencia del Exp. N.º 05652-2007-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.html>
33. Tribunal Constitucional del Perú. (2017). Sentencia del Exp. N.º 00374-2017-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/00374-2017-PA.html>
34. Tribunal Constitucional del Perú. (2017). Sentencia del Exp. N.º 04154-2016-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/04154-2016-AA.html>

Anexo 1. Casos denunciados ante la intendencia de Lima Metropolitana de SUNAFIL por vulneraciones a los derechos de madres trabajadoras (2021–2023)

N.º	Tipo de vulneración	Número de casos reportados (2021–2023)
1	Despido durante el embarazo o periodo postnatal	68
2	Hostilidad laboral hacia madres gestantes o lactantes	44
3	Negativa a implementar lactarios u otorgar hora de lactancia	28
4	Negativa a otorgar trabajo remoto en embarazo de riesgo	24
5	Imposición de licencias sin goce / vacaciones adelantadas	21
6	Modificación de funciones sin consentimiento	19
7	Negación del subsidio por maternidad	16
8	Condiciones inseguras o inadecuadas (SST) durante el embarazo	14
9	Discriminación en el acceso al empleo por condición de gestante	11

Anexo 2. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional sobre protección laboral a mujeres gestantes y lactantes

N.º Exp.	Fecha	Materia	Fundamentos Relevantes
00206-2005-PA/TC	28/11/2005	Deber de protección especial a la gestante	FJ 15: Reconocimiento del trato preferente como protección reforzada
05652-2007-PA/TC	06/11/2008	Discriminación por razón de sexo	FJ 47-52: Prohibición de trato discriminatorio hacia mujeres embarazadas
02148-2010-PA/TC	31/01/2011	Despido por embarazo	FJ 4-5: Protección aun durante el periodo de prueba
00303-2012-PA/TC	01/07/2013	Derecho al descanso pre y postnatal	FJ 19: Reconocimiento del derecho como parte de la salud materna e infantil
01366-2013-PC/TC	26/09/2017	Protección a la madre trabajadora	FJ 10, 12-15: Necesidad de adoptar medidas afirmativas
03861-2013-PA/TC	29/10/2014	Licencia de maternidad	FJ 18-21: Compatibilidad con tratados internacionales
00677-2016-PA/TC	06/08/2020	Despido nulo por embarazo	FJ 48: Prohibición de despido incluso durante periodo de prueba
01675-2016-PA/TC	24/10/2018	Licencia por maternidad	FJ 31-33: Licencia como derecho irrenunciable
00374-2017-PA/TC	10/08/2021	Discriminación por embarazo	FJ 11-18: Protección y deber de razonabilidad del empleador
01272-2017-PA/TC	05/03/2019	Derecho a la salud y lactancia	FJ 21-28, 35 y 88: Reconocimiento de la lactancia como derecho laboral
00932-2019-PA/TC	01/07/2021	Normas para protección maternal	FJ 18-27, 51: Estándares de protección reforzada
00297-2020-PA/TC	07/06/2022	Discriminación por sexo	FJ 16-24: Análisis estructural de discriminación y tutela reforzada
01738-2021-PA/TC	29/09/2023	Derechos laborales de la gestante	FJ 19-24: Reconocimiento de condiciones laborales diferenciadas
02392-2021-PA/TC	09/05/2023	Discriminación por estado de gestación	FJ 5-13: Protección frente a represalias laborales por embarazo

Anexo 3. Jurisprudencia de la Corte Suprema sobre maternidad, embarazo y lactancia

Nº	Casación	Fecha	Materia principal	Fundamentos relevantes	Aportes clave
1	2016-2014-LIMA	27/10/2014	Despido por embarazo	Fund. XI y XIII	Despido por embarazo vulnera derechos fundamentales; se reafirma la nulidad. Enlace
2	2456-2014-LIMA	03/12/2015	Traslado perjudicial a madre trabajadora	Fund. XIII–XV	El traslado que afecta la condición de madre trabajadora es inválido. Enlace
3	6031-2015-DEL SANTA	08/11/2016	Subsidio por maternidad	Fund. XI y XIV	La trabajadora puede recibir el subsidio por maternidad aun si realiza actividades remuneradas. Enlace
4	7472-2015-LIMA	13/01/2016	Caducidad en licencia por maternidad	Fund. XI–XIV	Reconoce el derecho de accionar durante o tras la licencia por maternidad. Enlace
5	11874-2018-HUÁNUCO	11/07/2019	Despido por embarazo	Fund. VII, IX–XII	La nulidad del despido procede cuando se acredita que el empleador conocía el embarazo. Enlace
6	15216-2018-LIMA	09/07/2019	Nulidad de despido	Fund. V	El embarazo goza de protección aún si no fue comunicado expresamente. Enlace
7	15690-2015-LIMA NORTE	13/05/2016	Nulidad de despido	Fund. X	Despido por estado de gestación es nulo aun sin notificación formal del embarazo. Enlace
8	30535-2019-LIMA	06/09/2022	Nulidad de despido por embarazo	Fund. VI y VII	Reafirma que no se requiere comunicación escrita del embarazo si este es notorio. Enlace
9	14718-2014-AREQUIPA	10/08/2016	Reposición y reintegro de derechos laborales	Fund. V, VIII y X	Reconoce derechos remunerativos vulnerados durante gestación y maternidad. Enlace