



## *Resolución de Superintendencia* *N° 258-2024-SUNAFIL*

Firmado digitalmente por:  
DIAZ CALLIRGOS Jose Luis  
FAU 20555195444 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 20/11/2024 17:08:54-0500

Lima, 20 de noviembre de 2024

### **VISTOS:**

El Acta N° 4-2024-SUNAFIL/DINI, de fecha 11 de setiembre de 2024, el Informe N° 421-2024-SUNAFIL/DINI, de fecha 22 de octubre de 2024, ambos de la Dirección de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 456-2024-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 23 de octubre de 2024, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 641-2024-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 31 de octubre de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, demás antecedentes; y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, asumiendo funciones y competencias que en dichas materias estaban asignadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, como ente rector del citado sistema funcional, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en las materias de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que, de acuerdo con el artículo 4 de la Constitución Política del Perú establece que, la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. De igual forma, el artículo 23 de nuestra Carta Magna señala que, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan;

Firmado digitalmente por:  
FELIX ROSADO Lucero Del  
Carmen FAU 20555195444 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 20/11/2024 14:13:27-0500

Firmado digitalmente por:  
MORI CARBONEL Gilberto  
FAU 20555195444 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 20/11/2024 15:41:16-0500

Firmado digitalmente por:  
RIVERA LECAROS Felix  
Amadeo FAU 20555195444 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 20/11/2024 16:00:25-0500

Que, de acuerdo con el artículo 33 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, la Dirección de Inteligencia Inspectiva de la SUNAFIL es un órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como las normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias;

Que, a través de la Resolución de Superintendencia N° 114-2024-SUNAFIL, publicada en el diario oficial "El Peruano" con fecha 06 de junio de 2024, se dispuso la prepublicación del proyecto de la "Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo", con el fin de recibir comentarios y/o sugerencias de los ciudadanos interesados, las cuales han sido objeto de evaluación, revisión, análisis y, posteriormente, consolidación de los comentarios y aportes por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, en el marco del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter general, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, en concordancia con la vigencia dispuesta por la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 009-2024-JUS;

Que, en ese contexto, la Dirección de Inteligencia Inspectiva presenta el proyecto de la Directiva denominada "Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo" que tiene como objetivo establecer los aspectos y criterios técnicos que coadyuven a la inspección del trabajo en la protección de los derechos laborales de la madre trabajadora desde el embarazo hasta la lactancia, del padre trabajador ante el nacimiento de su hijo, y de ambos, en caso de adopción;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 456-2024-SUNAFIL/GG/OPP, emitió opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de Directiva denominada "Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo", presentada por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en el Manual de Procedimientos N° 001-2022-SUNAFIL/OPP, denominado Manual de procedimientos del Proceso PE2 Gestión de Modernización Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que contiene, entre otros, la Ficha de procedimiento "PE2.1.1 Elaboración o actualización de Instrumentos Normativos", aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 180-2022-SUNAFIL-GG;

Que, mediante el Informe N° 641-2024-SUNAFIL/GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica expresa opinión sobre la viabilidad legal de la aprobación de la propuesta de "Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo", presentada por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, ello en razón a encontrarse alineada a la normativa vigente, así como sustentada con el informe técnico emitido por el órgano proponente y por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en el marco de sus funciones; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, del Director (e) de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL; y, el Manual de Procedimientos N° 001-2022-SUNAFIL/OPP, denominado Manual de Procedimientos del Proceso PE2 Gestión de Modernización Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 180-2022-SUNAFIL-GG;



## *Resolución de Superintendencia N° 258-2024-SUNAFIL*

### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- Aprobar** la Directiva N° 004-2024-SUNAFIL/DINI, denominada DIRECTIVA PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.- Disponer** la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en la Plataforma digital única del Estado Peruano ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)), en la misma fecha de su publicación en el diario oficial El Peruano.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**

Documento firmado digitalmente  
**ENRIQUE MICHAEL GUEVARA VARELA**  
SUPERINTENDENTE  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral  
SUNAFIL

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**Directiva N° 004-2024-SUNAFIL/DINI**

**DIRECTIVA PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO**

**Aprobado con Resolución de Superintendencia N° 258-2024-SUNAFIL**

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
<b>Elaborado por</b>	Gilberto Mori Carbonel	Director (e) de la Dirección de Inteligencia Inspectiva	20/11/2024	 Firmado digitalmente por MORI CARBONEL Gilberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.11.20 15:18:11 -05'00'
<b>Revisado por</b>	Óscar Humberto Moreno Rubiños	Director de la Dirección de Supervisión y Evaluación	20/11/2024	MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.11.20 16:27:03 -05'00'
	Óscar Humberto Moreno Rubiños	Director (e) de la Dirección de Prevención y Promoción	20/11/2024	MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.11.20 16:27:33 -05'00'
	Roosweth Gerardo Zavaleta Benites	Intendente (e) de la Intendencia de Lima Metropolitana	20/11/2024	 Firmado digitalmente por ZAVALETA BENITES Roosweth Gerardo FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.11.20 16:41:18 -05'00'
	Felix Amadeo Rivera Lecaros	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	20/11/2024	RIVERA LECAROS Felix Amadeo FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por RIVERA LECAROS Felix Amadeo FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.11.20 16:58:26 -05'00'
	Lucero Del Carmen Félix Rosado	Jefa (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica	20/11/2024	FELIX ROSADO Lucero Del Carmen FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por FELIX ROSADO Lucero Del Carmen FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.11.20 14:57:21 -05'00'
	José Luis Díaz Callirgos	Gerente General	20/11/2024	 Firmado digitalmente por DIAZ CALLIRGOS Jose Luis FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.11.20 17:11:03 -05'00'
<b>Aprobado por</b>	Enrique Michael Guevara Varela	Superintendente	20/11/2024	 Firmado digitalmente por GUEVARA VARELA Enrique Michael FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.11.20 17:27:57 -05'00'

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**CONTROL DE CAMBIOS**

N.º	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión Inicial del documento	1	

## ÍNDICE

1. OBJETIVO.....	4
2. BASE LEGAL .....	4
3. ALCANCE .....	6
4. DEFINICIONES.....	6
5. ABREVIATURAS.....	8
6. DISPOSICIONES GENERALES.....	10
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	11
7.1. SOBRE LA ATENCIÓN DE LAS DENUNCIAS .....	11
7.2. SOBRE LAS FASES DE ACTUACIÓN INSPECTIVA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN EL TRABAJO .....	11
7.3. PRIMERA FASE: HIPÓTESIS-ESTRATEGIA.....	12
7.4. SEGUNDA FASE: DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS .....	13
7.5. TERCERA FASE: RESULTADO .....	15
7.6. INDICIOS DE DELITO, ADVERTIDOS DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS .....	16
8. CRITERIOS DE ACTUACION INSPECTIVA .....	16
8.1. CRITERIOS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER GESTANTE O LACTANTE EN EL ACCESO AL EMPLEO.....	16
8.2. CRITERIOS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MUJER GESTANTE O LACTANTE O DEL PADRE O MADRE TRABAJADORA DURANTE LA RELACIÓN LABORAL .....	18
8.3. CRITERIOS VINCULADOS A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE O LACTANTE .....	27
9. ANEXOS.....	29
- ANEXO I ACCESO AL EMPLEO .....	30
- ANEXO II ATENCIONES MÉDICAS Y DESCANSOS MÉDICOS DURANTE LA GESTACIÓN .....	35
- ANEXO III PROTECCIÓN DE LA MUJER GESTANTE QUE REALIZA LABORES QUE PONGAN EN RIESGO SU SALUD Y/O DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO .....	38
- ANEXO IV DESCANSO PRE Y POSTNATAL.....	43
- ANEXO V PERMISO POR LACTANCIA MATERNA .....	49
- ANEXO VI IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIO Y USO DEL SERVICIO .....	52
- ANEXO VII LICENCIA POR PATERNIDAD .....	58
- ANEXO VIII LICENCIA POR ADOPCIÓN .....	61
- ANEXO IX ACTOS DE HOSTILIDAD .....	64
- ANEXO X EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE TRABAJADORA GESTANTE O LACTANTE.....	68
- ANEXO XI NORMA INTERNACIONAL APLICABLE .....	77

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## 1. OBJETIVO

Establecer los aspectos y criterios técnicos que coadyuven a la inspección del trabajo en la protección de los derechos laborales de la madre trabajadora desde el embarazo hasta la lactancia, del padre trabajador ante el nacimiento de su hijo, y de ambos, en caso de adopción.

## 2. BASE LEGAL

N.º	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	<p><b>Artículo 1</b>, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.</p> <p><b>Artículo 2</b>, numeral 2.2, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.</p> <p><b>Artículo 4</b>, la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono.</p> <p><b>Artículo 6</b>, la política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables.</p> <p><b>Artículo 23</b>, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.</p> <p><b>Artículo 26</b>, numeral 1, en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.</p> <p><b>Cuarta Disposición Final y Transitoria</b>, las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias, ratificados por el Perú<sup>1</sup>.</p>
2	Ley N.º 26772	Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.
3	Ley N.º 27270	Ley contra actos de discriminación.
4	Decreto Supremo N.º 002-98-TR	Dictan normas reglamentarias de la Ley N.º 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa.

<sup>1</sup> Ver Anexo XI de la presente directiva: Norma Internacional aplicable.

N.º	Norma Legal	Referencia aplicable
5	Resolución Ministerial N.º 374-2008-TR	Aprueba el “Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo”.
6	Ley N.º 28048	Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
7	Decreto Supremo N.º 009-2004-TR	Dictan normas reglamentarias de la Ley N.º 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
8	Ley N.º 26644	Precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante.
9	Decreto Supremo N.º 005-2011-TR	Decreto Supremo que reglamenta la Ley N.º 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante.
10	Ley N.º 30367	Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.
11	Ley N.º 26790	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
12	Decreto Supremo N.º 009-97-SALUD	Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
13	Decreto Supremo N.º 013-2019-TR	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
14	Ley N.º 27240	Ley que otorga permiso por lactancia materna.
15	Ley N.º 27403	Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.
16	Ley N.º 28731	Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna.
17	Ley N.º 29896	Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
18	Decreto Supremo N.º 023-2021-MIMP	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
19	Ley N.º 29409	Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
20	Decreto Supremo N.º 014-2010-TR	Reglamento de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
21	Ley N.º 27409	Ley que otorga licencia laboral por adopción.

N.º	Norma Legal	Referencia aplicable
22	Decreto Supremo N.º 003-97-TR	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
23	Ley N.º 30709	Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. <b>Artículo 6</b> , sobre la prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia.
24	Decreto Supremo N.º 002-2018-TR	Aprueban Reglamento de la Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. <b>Artículo 10, numeral 10.2:</b> el empleador adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los períodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad, sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole.
25	Código Penal	<b>Artículo 323</b> , establece como delito la discriminación e incitación a la discriminación.

### 3. ALCANCE

- 3.1. La presente directiva es de alcance nacional y de aplicación por todos los funcionarios y servidores civiles de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento.
- 3.2. En atención a la materia que regula esta directiva, las actuaciones inspectivas se encargan preferentemente al personal inspectivo que integra el «Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad en el ámbito de Lima Metropolitana» (GENDI).

### 4. DEFINICIONES

Las definiciones señaladas en la presente directiva son de carácter referencial para el cumplimiento de sus fines, no constituyen una lista cerrada o taxativa; por lo tanto, pueden considerarse aquellas que, dependiendo del caso en particular, se encuentren en otros instrumentos normativos.

- 4.1. **Acto de hostilidad:** Acción adoptada por el empleador, que implica un uso desmedido de su facultad de dirección, facultad que debe practicarse de acuerdo con los siguientes parámetros: i) la sujeción a la ley (Constitución Política del Perú de 1993 y normas jurídicas); y ii) el Principio de Razonabilidad, que limita al empleador a tomar decisiones arbitrarias, que tienen como propósito ocasionar perjuicio al trabajador.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

Son actos de hostilidad equiparables al despido los previstos en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que incluye los actos de discriminación y todos aquellos actos que afecten la dignidad del trabajador:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

- 4.2. **Delito de discriminación e incitación a la discriminación:** Tipificado en el artículo 323 del Código Penal, que comete el que por sí o mediante terceros realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo.
- 4.3. **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o diferenciación no razonable ni proporcional<sup>2</sup>, basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en los requerimientos de personal y en materia de empleo y ocupación.
- 4.4. **Discriminación directa:** Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.
- 4.5. **Discriminación indirecta:** Situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que, en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.
- 4.6. **Gestante:** Mujer que lleva en el útero un embrión fecundado o un feto.

<sup>2</sup> Sentencia del expediente N.º 03461-2010-PA/TC - <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03461-2010-AA.html>

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
--	--	--

- 4.7. **Lactancia materna:** Es el acto o comportamiento mediante el cual se proporciona la leche materna como el alimento ideal para el crecimiento y el desarrollo sano de los/as lactantes; asimismo, es parte del proceso reproductivo con repercusiones importantes y beneficiosas en la salud de la madre.
- 4.8. **Lactante:** Madre en período de lactancia. Se utiliza esta definición para efectos de la presente directiva, sin desconocer que la palabra lactante también permite identificar al niño de cero a veinticuatro meses que es alimentado con leche materna en forma exclusiva o con alimentación complementaria (agua, jugos, tés u otros líquidos o alimentos).
- 4.9. **Lactario:** Ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.
- 4.10. **Licencia:** Permiso otorgado al trabajador por una norma legal o por el empleador para no laborar, con pago de remuneración en el caso de licencias establecidas por la ley, como la licencia por paternidad y la licencia por adopción.
- 4.11. **Línea de tiempo:** Herramienta visual o gráfica, que puede ser elaborada por el personal inspectivo durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, la cual debe adecuarse al caso concreto, tratando de cumplir el objetivo que tiene esta, que es identificar con claridad los hechos clave del caso, en orden cronológico.
- 4.12. **Periodo de lactancia:** Periodo durante el cual está vigente el permiso por lactancia establecido por la Ley N.° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna remunerado al término del período post natal, hasta que el hijo tenga un año.
- 4.13. **Subsidio por maternidad y lactancia:** Es el monto en dinero al que tienen derecho las aseguradas regulares en actividad de acuerdo con lo previsto en la Ley N.° 26790 y sus normas reglamentarias y complementarias, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido. Se otorga por 98 días y se extiende por 30 días adicionales en los casos de parto múltiple o niños con discapacidad.

El derecho a subsidio por lactancia se otorga en dinero con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, de acuerdo con las normas que fija EsSalud. En caso de parto múltiple se reconoce un subsidio adicional por cada hijo.

## 5. ABREVIATURAS

- LGIT : Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- RLGIT : Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 019-2006-TR.
- SIF : Subintendencia de Fiscalización
- STC : Sentencia del Tribunal Constitucional.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

- SUNAFIL : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- TUO del D. L. 728 : Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## 6. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1. A efectos de regular la participación de la inspección del trabajo para fines de la presente directiva, se tiene como referencia, en cuanto le resulten aplicables, las disposiciones contenidas en la LGIT, el RLGIT, así como en la versión 2 de la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva o norma que la sustituya, y los precedentes administrativos de observancia obligatoria emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral sobre la materia.
- 6.2. En todo aquello no contemplado en la presente directiva, se aplican las disposiciones contenidas en la versión 2 de la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, «Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva» o norma que la sustituya o regule.
- 6.3. Con carácter general, la mención al “personal inspectivo”, “inspector actuante”, “inspector comisionado”, “inspector de trabajo”, “inspector” o similares, se entiende referido, de forma indistinta, a los supervisores inspectores, inspectores de trabajo o inspectores auxiliares; salvo mención expresa de cada uno de estos grupos.
- 6.4. Con carácter general, la mención en la presente directiva, en términos de: madre gestante, gestante, madre lactante, lactante o similares, se entienden referidos, de forma indistinta, a madre trabajadora; salvo mención expresa de cada uno de estos.
- 6.5. En la atención y orientación que se brinde al ciudadano que requiera acceder a los servicios de la SUNAFIL, se debe procurar desplegar los esfuerzos necesarios y oportunos para admitir denuncias en cualquier idioma, para lo cual el inspector puede servirse de traductores gratuitos, a los que puede acceder vía web, dejando constancia de ello en la constancia de actuaciones que corresponda. Asimismo, la SUNAFIL, previa gestión con los órganos competentes u órgano que se designe, puede suscribir acuerdos o convenios con instituciones que brinden el servicio de traducción o interpretación necesarios.
- 6.6. El personal inspectivo que durante el desarrollo de actuaciones inspectivas sobre otras materias, identifique posibles vulneraciones a derechos contemplados en la presente directiva, en el plazo de 48 horas (de ser factible), deben poner en conocimiento de su supervisor inspector tales hechos; lo cual permitirá que este último solicite a la Subintendencia de Fiscalización, o quien haga sus veces, la generación de una orden de inspección.
- 6.7. Asimismo, si los inspectores auxiliares e inspectores de trabajo toman conocimiento de una vulneración flagrante de dichos derechos, deben actuar de oficio, solicitando la generación de una orden de inspección concreta y, realizar las diligencias necesarias para obtener y asegurar los medios de prueba de las infracciones detectadas, cuya desaparición o modificación pudiera afectar el resultado de la inspección. Dentro de las 48 horas siguientes a la diligencia inspectiva, deben emitir un informe dirigido al directivo que emitió la orden de inspección, con el visto bueno de su supervisor inspector, detallando las circunstancias y la forma en que se tomó conocimiento de los

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

hechos, así como las actuaciones realizadas en las materias comprendidas, y solicitan la convalidación de lo actuado, de conformidad con el artículo 8, numeral 8.6 del RLGIT.

## **7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

### **7.1. SOBRE LA ATENCIÓN DE LAS DENUNCIAS**

- 7.1.1. Las denuncias sobre hechos relacionados con la discriminación de la trabajadora gestante o lactante son de atención urgente e inmediata, por lo que, debe generarse la orden de inspección en el día de recibida.
- 7.1.2. Las actuaciones inspectivas se inician en el mismo día de recibida la orden de inspección por parte del personal inspectivo designado; considerando las fases de actuación inspectiva en materia de protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo, reguladas en la presente directiva, según corresponda.
- 7.1.3. El inicio de las actuaciones inspectivas se realiza el mismo día que el inspector de trabajo recibe la orden de inspección, en concordancia con el criterio de protección de derechos fundamentales previsto en la Directiva sobre el «Servicio de Atención de Denuncias Laborales»<sup>3</sup> o norma que la sustituya o regule.
- 7.1.4. En caso de denuncias realizadas por madres trabajadoras que manifiesten su decisión de no levantar la reserva de su identidad, debe protegerse ese pedido. La denuncia no es rechazada o archivada y se procede a su atención.
- 7.1.5. Al respecto, la Subintendencia de Fiscalización, o quien haga sus veces, coordina con el personal inspectivo comisionado sobre dicha situación, a fin de que estos lo evalúen según corresponda a cada caso y, en particular para la formulación de la respectiva hipótesis-estrategia, procurando proteger el pedido expreso de no levantar su reserva de identidad.

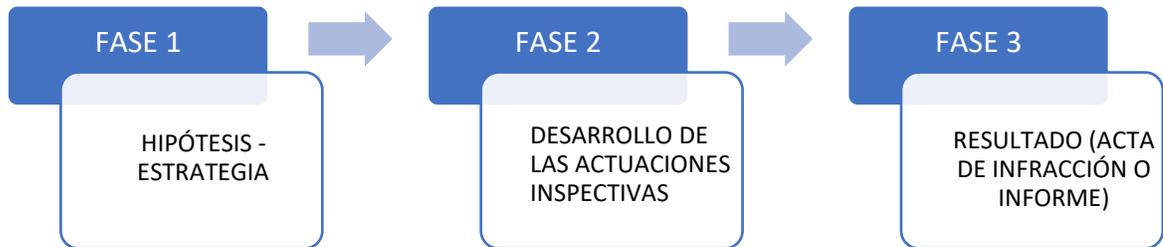
### **7.2. SOBRE LAS FASES DE ACTUACIÓN INSPECTIVA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN EL TRABAJO**

- 7.2.1. Con el objeto de desarrollar una intervención de la inspección de manera uniforme, se propone la aplicación de cada una de las fases de actuación, de acuerdo con el siguiente esquema:

---

<sup>3</sup> Conforme al numeral 10.2 de la versión 4 de la Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada «Servicio de Atención de Denuncias Laborales».

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--



Fuente: elaboración propia.

- 7.2.2. El objetivo de estas fases es la aplicación de estrategias eficaces que optimicen el uso de las facultades inspectivas en la investigación, y faciliten la determinación de conclusiones que cumplan con la finalidad de las actuaciones inspectivas.
- 7.2.3. El desarrollo de las tres fases se encuentra en los numerales 7.3 a 7.5 de la presente directiva, en concordancia con lo regulado en la LGIT y el RLGIT sobre el origen, desarrollo y resultado de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias.

### 7.3. PRIMERA FASE: HIPÓTESIS-ESTRATEGIA

- 7.3.1. Esta fase implica el planteamiento de la hipótesis de investigación y la preparación de la estrategia de intervención, de acuerdo con la materia objeto de investigación.
- 7.3.2. Para el planteamiento de la hipótesis de investigación, se recopila y procesa la información disponible que permita delimitar el ámbito de intervención e identificar las posibles disposiciones legales vulneradas; para cuyos efectos, de manera enunciativa, implica realizar lo siguiente:
- Revisar la denuncia.
  - Efectuar preguntas al denunciante o trabajador afectado, aplicables según las circunstancias.
  - Identificar los hechos más relevantes.
  - Apoyarse en fuentes de datos o información que contribuyan en el planeamiento de la hipótesis de investigación.
- 7.3.3. Con lo establecido en la hipótesis de investigación, se determinan:
- Los objetivos de la intervención y,
  - La forma como se llevará a cabo.
- 7.3.4. La **estrategia de intervención** implica lo siguiente:
- Identificar el tipo de información que debe contener el «Requerimiento de Información»<sup>4</sup>.
  - Determinar la necesidad de realizar la visita de inspección, y de ser el caso, dónde debe realizarse.

<sup>4</sup> Considerando también los documentos que podrían solicitarse al trabajador, en el escenario en el que no hayan sido presentados en la denuncia.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

- (c) Considerar los aspectos logísticos necesarios, evaluando si se requiere herramientas tecnológicas como grabadoras de audio o video, cámaras, entre otros.
- (d) Prever las acciones a desarrollarse en la visita inspectiva, para lo cual es importante considerar los principales sujetos a entrevistar.
- (e) Preparar el interrogatorio que se realizará a la trabajadora o trabajador y a la inspeccionada, tomando en consideración las circunstancias particulares y las preguntas tipo de los anexos.
- (f) Otros aspectos que se consideren relevantes.

#### **7.4. SEGUNDA FASE: DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS**

7.4.1. Las actuaciones inspectivas se desarrollan mediante cualquiera de las siguientes **modalidades**:

- (a) Comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector público (de resultar aplicable).
- (b) Requerimiento de información.
- (c) Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo (de considerarse necesaria).
- (d) Requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado
- (e) Cualquier otra diligencia en el marco de las facultades inspectivas previstas en el artículo 5 de la LGIT.

7.4.2. Para entrevistar al trabajador, se recomienda considerar las «Preguntas Tipo» que pudieran resultar aplicables según las circunstancias, y tener en cuenta lo siguiente:

- a) Antes de la entrevista y las «Preguntas Tipo»:
  - (i) Conversar con el trabajador a fin de conocer si su estado de ánimo o situación emocional le permitirá pasar por la entrevista. Dependiendo de las circunstancias, se puede esperar un tiempo prudencial, para un adecuado abordaje.
  - (ii) Indicar al trabajador que lo manifestado se encuentra protegido por el principio de Confidencialidad en la Inspección del Trabajo.
  - (iii) Puede proponerse al trabajador realizar la entrevista en privado y en ausencia de cualquier factor amenazante, evitando la revictimización.
  - (iv) Informar al trabajador que sus respuestas no le causarán perjuicio alguno.
- b) Durante la entrevista y las «Preguntas Tipo»<sup>5</sup>:
  - (i) Generar confianza, procurando mantener una postura y timbre de voz adecuado.
  - (ii) Realizar preguntas cortas, en la medida de lo posible.
  - (iii) Evaluar las respuestas del trabajador en conjunto.

<sup>5</sup> Las “Preguntas Tipo” propuestas en la presente directiva no contienen una lista cerrada ni taxativa de uso obligatorio, pueden utilizarse y adecuarse a las circunstancias, teniendo en cuenta la condición en que se encuentre el trabajador, según lo evaluado por el personal inspectivo. Se puede analizar y decidir si se realiza la totalidad de las preguntas y/o si se requiere realizar preguntas adicionales, de acuerdo con el caso concreto; pueden ser parafraseadas y explicadas según la edad, idioma, etnia y/o nivel educativo del trabajador, del empleador o del tercero.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

(iv) Tomar en cuenta sus respuestas para la elaboración de los resultados de la investigación (Informe de actuaciones inspectivas o Acta de Infracción), considerando que el entrevistado pudo sentirse intimidado.

7.4.3. Respecto de las **entrevistas al empleador y a terceros** (compañeros de trabajo, personal destacado o desplazado por empresas de intermediación o tercerización, personal de la empresa usuaria o empresa principal o cualquier persona que por sus actividades o ubicación pueda proporcionar información sobre la situación materia de investigación, aunque no esté vinculada directa ni indirectamente al empleador), se recomienda considerar las «Preguntas Tipo» que puedan resultar aplicables según las circunstancias, y tener en cuenta lo siguiente:

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
--	--	--

(a) Entrevista al **empleador**

- (i) Las «Preguntas Tipo» propuestas en esta directiva no contienen una lista cerrada ni taxativa de uso obligatorio, pueden utilizarse y adecuarse a las circunstancias y en función de las respuestas que vaya brindando el empleador.
- (ii) Se sugiere repreguntar en caso las respuestas del empleador no sean claras, convincentes o resulten contradictorias para los fines de la investigación.
- (iii) Realizar preguntas cortas, en tanto sea posible.

(b) Entrevista a **terceros**

- (i) Identificar la vinculación del tercero con la materia de investigación.
- (ii) En caso de hacer preguntas sobre el trabajador, puede identificarse a este no solo con su nombre, sino con sus principales rasgos físicos, mostrando de ser el caso una fotografía del trabajador.

7.4.4. Con la información recabada en las entrevistas y los documentos revisados, elaborar una “**Línea de Tiempo**”, a fin de identificar, en orden cronológico, los hechos más relevantes vinculados al caso.

7.4.5. Medidas inspectivas / anexo de hechos insubsanables

- a) El personal inspectivo puede adoptar las medidas establecidas en la LGIT y el RLGIT.
- b) Ante la verificación de **infracciones insubsanables**<sup>6</sup>, se deja constancia del carácter insubsanable de la infracción en la constancia de actuaciones inspectivas y anexos, los cuales se notifican al sujeto inspeccionado durante las actuaciones inspectivas de investigación.

Para dichos efectos, el personal inspectivo valora de manera conjunta los hechos que motivaron la insubsanabilidad de las infracciones y expone los mismos en la referida constancia de actuaciones.

## 7.5. TERCERA FASE: RESULTADO

7.5.1. Al término de las actuaciones inspectivas, el personal inspectivo debe determinar si se produjeron o no incumplimientos.

7.5.2. De no advertir incumplimientos, el personal inspectivo emite un Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación.

<sup>6</sup> Teniendo en cuenta el artículo 49 del RLGIT; así como, el subnumeral 7.15.8 de la Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, versión 2 aprobada con Resolución de Superintendencia N.º 216-2021-SUNAFIL o norma que la sustituya.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
--	--	--

7.5.3. De advertirse la comisión de infracción o infracciones, emite un Acta de Infracción, la cual debe sujetarse a las disposiciones establecidas en la LGIT, el RLGIT<sup>7</sup> y la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, «Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva o norma que la sustituya».

## 7.6. INDICIOS DE DELITO, ADVERTIDOS DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

7.6.1 Si como consecuencia de las actuaciones inspectivas se detectan indicios de la comisión de delitos, como discriminación, incitación a la discriminación u otros, el personal inspectivo debe informarlo a su supervisor inspector o a quien haga sus veces, en un plazo de 48 horas (de ser factible). El supervisor inspector, a su vez, traslada la información a la autoridad inspectiva competente, con el fin de poner esta situación en conocimiento del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación o de la Policía Nacional del Perú, según corresponda.

7.6.2 Lo acotado se realiza en un plazo no mayor de 5 días hábiles de haber recibido el supervisor inspector o quien haga sus veces, la comunicación sobre tales hechos por parte del personal inspectivo actuante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la LGIT.

## 8. CRITERIOS DE ACTUACION INSPECTIVA

### 8.1. CRITERIOS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER GESTANTE O LACTANTE EN EL ACCESO AL EMPLEO

Durante las actuaciones inspectivas pueden presentarse diversas situaciones o supuestos de discriminación que afecten a una gestante o lactante; como, por ejemplo, discriminación en la oferta de empleo: ante la ausencia de información sobre los riesgos para la salud del puesto; la exigencia de una prueba de embarazo u otros exámenes que determinen la necesidad de la mujer de informar su estado (como rayos x); el retiro de la oferta o la decisión de no suscribir el contrato luego que la mujer aceptara la oferta debido a su estado. Los casos mencionados no son taxativos ni limitativos.

A efectos del presente instrumento normativo, puede considerarse como afectación a la mujer gestante o lactante, cualquier otro supuesto previsto en la legislación vigente o convenio internacional ratificado y/o suscrito por el Estado peruano, que resulte aplicable

8.1.1. Se recomienda lo siguiente:

a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.

El inspector revisa la denuncia y realiza las preguntas a la denunciante o trabajadora afectada, que puedan resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.

b) **Segunda Fase** (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):

<sup>7</sup> El contenido mínimo del acta de infracción es el previsto en el artículo 54 del RLGIT.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE TRABAJO</p>	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

(i) **Preguntas a la trabajadora.**

Considerar las «Preguntas Tipo» del **Anexo I, numeral 2.1.**

(ii) **Requerimiento de información al empleador.**

Solicitar los documentos de la «Lista de Verificación», los necesarios u otros según el caso, la hipótesis y estrategia definidas.

(iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).

Recabar la información señalada en la «Lista de Verificación»<sup>8</sup> del **Anexo I, numeral 4**, u otra que considere necesaria.

(iv) **Comparecencia.**

Que le permita al inspector obtener la información del **Anexo I, numeral 2.2** (preguntas al empleador).

(v) **Línea de Tiempo.**

Elaborar una línea de tiempo, de preferencia conforme al **Anexo I, numeral 3**, adecuándose al caso concreto.

c) **Tercera Fase (Resultado):**

Tener en cuenta la tabla de infracciones del **Anexo I, numeral 5**, de resultar aplicable.

## 8.2. CRITERIOS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MUJER GESTANTE O LACTANTE O DEL PADRE O MADRE TRABAJADORA DURANTE LA RELACIÓN LABORAL

### 8.2.1. ATENCIONES MÉDICAS Y DESCANSOS MÉDICOS DE LA TRABAJADORA DURANTE LA GESTACIÓN.

Se recomienda lo siguiente:

a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.

El personal inspectivo revisa la denuncia y hace las preguntas a la denunciante o trabajadora afectada, aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.

b) **Segunda Fase** (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):

(i) **Preguntas a la trabajadora.**

Considerar las «Preguntas Tipo» del **Anexo II, numeral 2.1.**

(ii) **Requerimiento de información al empleador.**

<sup>8</sup> Referencial y que debe adecuarse al caso concreto.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

Solicitar los documentos de la «Lista de Verificación», aquellos necesarios u otros según el caso, la hipótesis y estrategia definidas.

(iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).

Recabar la información señalada en la «Lista de Verificación»<sup>9</sup> del **Anexo II, numeral 3**, u otra que considere necesaria.

(iv) **Comparecencia.**

Que le permita al inspector obtener la información del **Anexo II, numeral 2.2** (preguntas al empleador).

c) **Tercera Fase (Resultado):**

Tener en cuenta la tabla de infracciones prevista en el **Anexo II, numeral 4**, en lo que resulte aplicable.

## 8.2.2. PROTECCIÓN DE LA MUJER GESTANTE QUE REALIZA LABORES QUE PONGAN EN RIESGO SU SALUD Y/O DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO.

Se recomienda lo siguiente:

a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.

El inspector de trabajo revisa la denuncia y realiza las preguntas a la denunciante o trabajadora afectada, que pudieran resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.

b) **Segunda Fase** (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):

(i) **Preguntas a la trabajadora.**

Considerar las «Preguntas Tipo» previstas en el **Anexo III, numeral 2.1.**

(ii) **Requerimiento de información al empleador.**

Solicitar los documentos señalados en la «Lista de verificación», u otros necesarios de acuerdo al caso, la hipótesis y estrategia definidas.

(iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).

Recabar la información de la «Lista de Verificación»<sup>10</sup>, prevista en el **Anexo III, numeral 4**, u otra que considere necesaria.

(iv) **Comparecencia.**

Que le permita al inspector obtener la información contenida en el **Anexo III, numeral 2.2** (preguntas al empleador).

<sup>9</sup> Referencial y que debe adecuarse al caso concreto.

<sup>10</sup> La cual es referencial y que debe adecuarse al caso concreto.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
--	--	--

(v) **Línea de Tiempo**

Elaborar una línea de tiempo, considerando el **Anexo III, numeral 3**, adecuándose al caso concreto.

c) **Tercera Fase (Resultado):**

Tener en cuenta la tabla de infracciones del **Anexo III, numeral 5**, de resultar aplicable.

### 8.2.3. DESCANSO PRE Y POSTNATAL

Se recomiendan lo siguiente:

a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.

El inspector revisa la denuncia y realiza las preguntas a la denunciante o trabajadora afectada que puedan resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.

b) **Segunda Fase (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):**

(i) **Preguntas a la trabajadora.**

Considerar las «Preguntas Tipo» del **Anexo IV, numeral 2.1**.

(ii) **Requerimiento de información al empleador.**

Solicitar los documentos de la «Lista de verificación» u otros necesarios según el caso, la hipótesis y estrategia definidas.

(iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).

Recabar la información señalada en la «Lista de verificación»<sup>11</sup>, prevista en el **Anexo IV, numeral 4**, u otros que considere necesarios.

(iv) **Comparecencia.**

Que le permita al inspector, obtener la información contenida en el **Anexo IV, numeral 2.2** (preguntas al empleador) y **numeral 2.3** (preguntas al jefe inmediato u otros trabajadores relacionados).

(v) **Línea de Tiempo.**

Elaborar una línea de tiempo, preferentemente según el **Anexo IV, numeral 3**, adecuándose al caso concreto.

c) **Tercera Fase (Resultado):**

Tener en cuenta la tabla de infracciones del **Anexo IV, numeral 5**, de resultar aplicable.

<sup>11</sup> Referencial y que debe adecuarse al caso concreto.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

#### 8.2.4. PERMISO POR LACTANCIA MATERNA.

Se recomienda lo siguiente:

- a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.  
El inspector revisa la denuncia y formula las preguntas a la denunciante o trabajadora afectada, que puedan resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.
- b) **Segunda Fase** (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):
  - (i) **Preguntas a la trabajadora.**  
Efectuar las «Preguntas Tipo» del **Anexo V, numeral 2.1.**
  - (ii) **Requerimiento de información al empleador.**  
Solicitar los documentos señalados en la «Lista de verificación», u otros necesarios según el caso, la hipótesis y estrategia definidas.
  - (iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).  
Recabar la información de la «Lista de Verificación»<sup>12</sup> del **Anexo V, numeral 4**, u otros que considere necesarios.
  - (iv) **Comparecencia.**  
Que le permita al inspector obtener la información del **Anexo V, numeral 2.2** (preguntas al empleador) y **numeral 2.3** (preguntas al jefe inmediato u otros trabajadores relacionados).
  - (v) **Línea de Tiempo.**  
Elaborar una línea de tiempo, de preferencia conforme al **Anexo V, numeral 3**, adecuada al caso concreto.
- c) **Tercera Fase** (Resultado):  
Tener en cuenta la tabla de infracciones del **Anexo V, numeral 5**, de ser aplicable.

#### 8.2.5. IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIO Y USO DEL SERVICIO.

Se recomienda lo siguiente:

- a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.

Para lo cual, el inspector debe revisar la denuncia y hacer las preguntas a la denunciante o trabajadora afectada, que pudieran resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.

<sup>12</sup> Referencial y que debe adecuarse al caso concreto.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

b) **Segunda Fase** (Desarrollo de las actuaciones inspectivas).

(i) **Preguntas a la trabajadora.**

Efectuar las «Preguntas Tipo» previstas en el Anexo VI, numeral 2.1.

(ii) **Requerimiento de información al empleador.**

Solicitar los documentos de la «Lista de verificación» u otros necesarios, de acuerdo a las materias de la orden de inspección.

(iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).

- Recabar la información de la «Lista de Verificación» (que es referencial, y debe adecuarse al caso concreto), prevista en el **Anexo VI, numeral 3**, u otros que consideren necesarios.
- Durante la visita, se recomienda completar la «**Ficha de Implementación de Lactario**» (el formato se incluye en la **parte final del numeral 4 del Anexo VI**).
- Cuidar que esta Ficha la firme el empleador o su representante, como constancia de la visita realizada al lactario
- Obtener **evidencia fotográfica**, mediante vistas específicas y panorámicas del lactario, a fin de observar si cumple con las condiciones detalladas en la Ficha.

(iv) **Comparecencia.**

Que le permita al inspector obtener la información contenida en el **Anexo VI, numeral 2.2** (preguntas al empleador).

c) **Tercera Fase** (Resultado):

- Tener en cuenta la tabla de infracciones prevista en el **Anexo VI, numeral 4**, de ser aplicable.
- De constatar incumplimiento:

Señalar expresamente la fecha de inicio y fin del periodo inicial de incumplimiento, a efectos de que la inspección del trabajo pueda determinar, en lo sucesivo, si el empleador comete otra infracción sobre la materia.

### 8.2.6. LICENCIA POR PATERNIDAD

Se recomienda tener en cuenta lo siguiente:

a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

El inspector debe revisar la denuncia y hacer las preguntas al denunciante o trabajador afectado, que pudieran resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.

b) **Segunda Fase** (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):

(i) **Preguntas al trabajador.**

Efectuar las «Preguntas Tipo» del **Anexo VII, numeral 2.1.**

(ii) **Requerimiento de información al empleador.**

Solicitar los documentos señalados en la «Lista de verificación» u otros que considere necesarios, de acuerdo con la hipótesis y estrategia definidas.

(iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).

Recabar la información de la «Lista de Verificación» (referencial, y que debe adecuarse al caso concreto) del **Anexo VII, numeral 4**, u otros que considere necesarios.

(iv) **Comparecencia**

Que le permita al inspector obtener la información del **Anexo VII, numeral 2.2** (preguntas al empleador).

(v) **Línea de Tiempo.**

Elaborar una Línea de Tiempo, de preferencia conforme al **Anexo VII, numeral 3.**

c) **Tercera Fase** (Resultado):

Tener en cuenta la tabla de infracciones del **Anexo VII, numeral 5**, de ser aplicable.

### 8.2.7. LICENCIA POR ADOPCIÓN.

Se recomienda lo siguiente:

a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.

El inspector de trabajo revisa la denuncia y realiza las preguntas al denunciante, que puedan resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.

b) **Segunda Fase** (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):

(i) **Preguntas al trabajador o trabajadora**

Efectuar las “Preguntas Tipo” del **Anexo VIII, numeral 2.1.**

(ii) **Requerimiento de información al empleador**

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
--	--	--

Solicitar los documentos de la «Lista de verificación», aplicables de acuerdo con el caso, u otros que considere necesarios, conforme a la hipótesis y estrategia definidas.

- (iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).  
Recabar la información de la «Lista de Verificación»<sup>13</sup>, prevista en el **Anexo VIII, numeral 4**, u otros que considere necesarios.
  - (iv) **Comparecencia.**  
Que le permita al inspector obtener la información contenida en el **Anexo VIII, numeral 2.2** (preguntas al empleador).
  - (v) **Línea de Tiempo.**  
Elaborar una línea de tiempo, considerando el **Anexo VIII, numeral 3**, de resultar aplicable.
- c) **Tercera Fase (Resultado):**  
Tener en cuenta la tabla de infracciones prevista en el **Anexo VIII, numeral 5**, de ser aplicable.

#### 8.2.8. ACTOS DE HOSTILIDAD

Se recomienda lo siguiente:

- a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y estrategia de intervención.  
  
El inspector actuante revisa la denuncia y formula las preguntas al denunciante que pudieran resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.
- b) **Segunda Fase (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):**
  - (i) **Preguntas a la trabajadora o trabajador**  
Considerar las «Preguntas Tipo» previstas en el **Anexo IX, numeral 2.1.**, adecuándolos, según corresponda a la trabajadora o trabajador hostigado.
  - (ii) **Requerimiento de información al empleador.**  
Solicitar los documentos señalados en la «Lista de verificación», u otros necesarios de acuerdo al caso, la hipótesis y estrategia definidas.
  - (iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).  
Recabar la información de la «Lista de Verificación»<sup>14</sup>, prevista en el **Anexo IX, numeral 4**, u otros que considere necesarios.

<sup>13</sup> La cual es referencial y que debe adecuarse al caso concreto.

<sup>14</sup> La cual es referencial y que debe adecuarse al caso concreto.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

(iv) **Comparecencia.**

Que le permita al inspector obtener la información contenida en **Anexo IX, numeral 2.2** (preguntas al empleador).

(v) **Preparar un «Cuadro de Doble Entrada».**

De preferencia conforme al **Anexo IX, numeral 3**. Al tratarse de un ejemplo, debe adecuarse al caso concreto, tratando de cumplir el objetivo que tiene un «Cuadro de Doble Entrada», que es identificar con claridad los hechos clave del caso, y los cambios en el tratamiento recibido por la trabajadora, antes durante y/o después del embarazo, el descanso pre y postnatal o el retorno al trabajo, dependiendo del caso, en los aspectos que pudieran haberse identificado como actos de hostilidad.

c) **Tercera Fase (Resultado).**

- (i) Tener en cuenta la tabla de infracciones prevista en el **Anexo IX, numeral 5**, en tanto resulte aplicable.
- (ii) Tener en cuenta la **definición de actos de hostilidad** prevista en el numeral 4.1 de la presente directiva.
- (iii) Los actos en materia de tiempo de trabajo; lugar de trabajo; funciones, puesto y/o categoría; o remuneración, pueden considerarse como subsanables, dependiendo del caso concreto.
- (iv) Los actos que afecten la dignidad de la trabajadora se consideran como insubsanables.
- (v) Entre los actos que afectan la dignidad de la trabajadora, pueden mencionarse a manera de ejemplo, los siguientes:

- No permitir a la trabajadora usar la plataforma o herramientas de acceso al sistema, su escritorio y/o materiales o instrumentos de trabajo.
- No permitir a la trabajadora asistir con prenda distinta al uniforme de trabajo.
- No entregarle equipos de protección personal.
- Asignarle trabajo riesgoso.
- No otorgarle permisos o descansos médicos.
- No permitirle usar el baño cuando lo requiera.
- No capacitarla adecuadamente.
- No asignarle labores, quitarle personal a su cargo o rebajarla de categoría.
- No permitirle comunicarse con su jefe inmediato o con determinadas personas.
- Eliminarla o no incluirla en el grupo de WhatsApp creado para coordinaciones laborales.
- Incrementar sus metas o mantenerlas a pesar de la disminución de jornada efectiva de trabajo como consecuencia del uso de la hora de lactancia o del lactario.
- Incrementar la remuneración u otorgar bonos al resto del personal a excepción de la madre trabajadora.
- Permitir que la madre trabajadora reciba maltrato físico o psicológico, insultos, menosprecio, gestos inadecuados, bromas u otros, vinculados a su embarazo, lactancia o maternidad.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

### 8.3. CRITERIOS VINCULADOS A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE O LACTANTE

- 8.3.1. Una trabajadora gestante o lactante puede ser víctima de una acción discriminatoria por parte de su empleador, que determine la extinción de la relación laboral durante el período de prueba, durante la vigencia de su contrato temporal (sujeto a modalidad u otro) o al no renovar dicho contrato, al producirse un cese sin causa, un despido supuestamente por “falta grave” o por pérdida de confianza, o ante la conclusión o no renovación de un contrato de locación de servicios u otro tipo de contrato que se encuentre desnaturalizado y encubra una relación laboral.
- 8.3.2. En esos casos y en cualquier otro que pudiera producirse, que determine la conclusión de la relación laboral de una trabajadora gestante o lactante, se considera cometido un acto de discriminación, correspondiendo al empleador, la carga de la prueba de que los motivos de la extinción de la relación laboral no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia sino en una causal objetiva, que debe ser acreditada documentalmente.
- 8.3.3. La protección de la trabajadora está vigente hasta que su hijo cumpla un año, y no está condicionada a la comunicación previa al empleador, siendo suficiente que la trabajadora demuestre su estado para que opere el «fuero maternal».
- 8.3.4. Si el inspector de trabajo evidenciara información relacionada con el despido previsto en el literal e) del artículo 29 del TUO del D.L. 728; deja constancia de ello en la respectiva constancia de actuaciones y, a salvo el derecho que pudiere corresponderle a la trabajadora o extrabajadora comprendida en la investigación, para que, de considerarlo pertinente, lo haga valer ante la respectiva vía jurisdiccional.
- 8.3.5. Se recomienda tener en cuenta lo siguiente:
- a) **Primera Fase:** Elaborar una hipótesis y la estrategia de intervención.
- El inspector debe revisar la denuncia y formular las preguntas al denunciante que puedan resultar aplicables según las circunstancias, a fin de identificar los hechos más relevantes del caso.
  - A efectos de delimitar el ámbito de intervención, en todos los casos las materias de inspección son: discriminación y madre trabajadora; pero, podrían resultar aplicables otras materias como, contrato temporal (si el contrato estuviera desnaturalizado) o desnaturalización, contrato y planilla si el contrato de locación de servicios u otro tipo de contrato se encontrara desnaturalizado y encubriera una relación laboral.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

- En el caso de los contratos de trabajo **sujetos a modalidad**, se deben aplicar, además, los criterios previstos en el Protocolo N.º 003-2016-SUNAFIL/INII «Protocolo para la Fiscalización de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad»<sup>15</sup> o norma que lo sustituya; en particular, los criterios generales y específicos a verificar en los contratos de trabajo sujetos a modalidad, señalados en los numerales 8 y 9 del citado protocolo.
- En el caso de un contrato de locación de servicios u otro tipo de contrato civil o mercantil, para determinar si debe protegerse a la gestante o lactante, se aplican los criterios previstos en el Protocolo N.º 002-2018-SUNAFIL/INII, «Protocolo de Fiscalización para la Formalización Laboral»<sup>16</sup> o norma que lo sustituya; en particular, los criterios que correspondan para la determinación de la relación laboral, señalados en el numeral 8 del citado protocolo.

b) **Segunda Fase** (Desarrollo de las actuaciones inspectivas):

(i) **Preguntas a la trabajadora.**

Considerar las «Preguntas Tipo» previstas en el **Anexo X, numeral 2.1.**

(ii) **Requerimiento de información al empleador.**

Solicitar los documentos de la «Lista de verificación» u otros necesarios de acuerdo al caso, la hipótesis y estrategia definidas.

(iii) **Visita inspectiva** al centro de trabajo (de considerarlo).

Recabar la información de la «Lista de Verificación»<sup>17</sup>, prevista en el **Anexo X, numeral 4**, u otros que considere necesarios.

(iv) **Comparecencia.**

Que le permita al inspector obtener la información contenida en el **Anexo X, numeral 2.2** (preguntas al empleador).

(v) **Línea de Tiempo.**

Elaborar una línea de tiempo, de preferencia conforme al **Anexo X, numeral 3**, adecuándose al caso concreto.

c) **Tercera Fase** (Resultado):

Tener en cuenta la tabla de infracciones prevista en el **Anexo X, numeral 5**, de ser aplicable.

<sup>15</sup> Aprobado por Resolución de Superintendencia N.º 071-2016-SUNAFIL

<sup>16</sup> Aprobado por Resolución de Superintendencia N.º 07-2018-SUNAFIL

<sup>17</sup> La cual es referencial y que debe adecuarse al caso concreto.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## 9. ANEXOS

- 9.1. Anexo I - Acceso al empleo.
- 9.2. Anexo II - Atenciones médicas y descansos médicos durante la gestación.
- 9.3. Anexo III - Protección de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto.
- 9.4. Anexo IV - Descanso pre y post natal.
- 9.5. Anexo V - Permiso por lactancia materna.
- 9.6. Anexo VI - Implementación de lactario.
- 9.7. Anexo VII - Licencia por paternidad.
- 9.8. Anexo VIII - Licencia por adopción.
- 9.9. Anexo IX – Actos de hostilidad.
- 9.10. Anexo X – Extinción de la relación laboral de trabajadora gestante o lactante.
- 9.11. Anexo XI – Norma internacional aplicable.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**ANEXO I**  
**ACCESO AL EMPLEO**

**1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA) Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE**

No discriminación	Constitución Política del Perú de 1993	<p>Artículo 2.2.          Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.</p> <p>Artículo 26, numeral 1.          En la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.</p>
Prohibición de discriminación en la oferta de empleo	Ley N.° 26772 (modificada por el artículo 2 de la Ley N.° 27270)	<p>Artículo 1.          La oferta de empleo no podrá contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato.</p>
	Decreto Supremo N.° 002-98-TR	<p>Artículo 3 (modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N.° 002-2018-TR).          No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado.</p> <p>Artículo 4.          No se considera justificación objetiva y razonable aquella referida a las preferencias subjetivas de los clientes, o a los costos específicos derivados de la contratación o admisión de una persona</p>
	STC, Exp. N.° 05652-2007-PA/TC	<p>Fundamento 49.          (...) la discriminación laboral por razón de sexo comprende no sólo los tratamientos peyorativos fundados en la constatación directa del sexo, sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo.</p> <p>Fundamento 50.          Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (...).</p>
	STC 743/2021, Exp. N.° 00932-2019-PA/TC	<p>Fundamento 22.          La discriminación fundada en el género en el ámbito laboral también se evidencia desde la etapa previa a la relación laboral, esto es, en el acceso a un trabajo. No puede soslayarse que en entrevistas de trabajo se suele realizar preguntas basadas en estereotipos de género, tales como el estado civil, también si tienen hijos o el número de hijos que tienen, lo cual no es determinante para su desempeño profesional.</p>
Prueba de embarazo	Decreto Supremo N.° 002-98-TR	<p>Artículo 4-A (incorporado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N.° 002-2018-TR).          En virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida por la Ley N.° 26772, "el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo".</p>

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

Puestos de trabajo que involucren un riesgo para la salud de la mujer gestante o el feto	Decreto Supremo N.° 002-98-TR	Artículo 4-A (incorporado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del D. Supremo 002-2018-TR). En aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo. En este último caso, el costo de dicha prueba debe ser asumido por el potencial empleador. En caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, este no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N.° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N.° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada ley.
	Resolución Ministerial N.° 374-2008-TR	Aprueban el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo; el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo; y, los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.

## 2. PREGUNTAS TIPO

### 2.1. Trabajadora

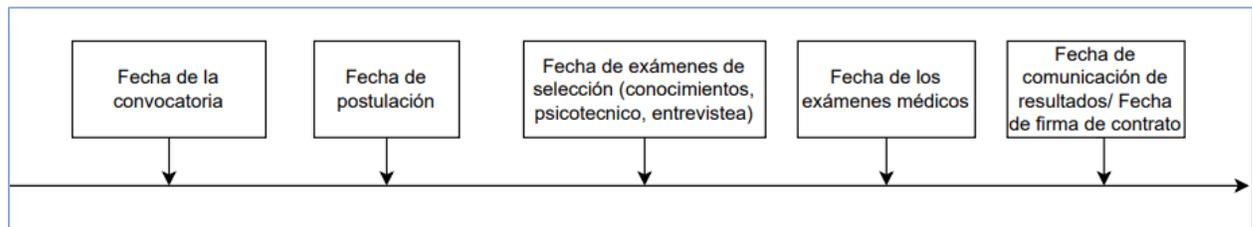
¿Dónde se enteró de la oferta de empleo? (¿cuál fue el medio: periódico, internet, etc.?)
¿Cuáles fueron los requisitos de la oferta de empleo?
¿Cómo fue el proceso de selección (se indicaban los criterios de descalificación)? ¿Con quién se comunicó? ¿Quién la entrevistó?
¿Cuál fue el cronograma del proceso de selección? Detallar fechas, incluyendo fecha de comunicación del ganador.
¿Qué tipos de exámenes de evaluación le realizaron (rayos X, sangre, prueba de embarazo)? ¿Le informaron previamente el tipo y objetivo del examen?
¿Le realizaron exámenes médicos de ingreso? Detalle los exámenes.
¿Llenó alguna ficha de datos personales? ¿La ficha contenía preguntas tales como si se encontraba en estado de embarazo o le requerían información relacionada con su ciclo menstrual?
¿Le realizaron alguna pregunta de índole personal (si tiene pensado tener hijos, si tiene pareja, su estado civil, cuántos hijos tiene, si se encuentra gestando)?
¿Conoce a otros postulantes para el puesto ofertado?
¿Conoce la identidad del ganador o ganadores del puesto o puestos ofertados?
¿Le informaron sobre los riesgos del puesto para la salud de las mujeres gestantes o el feto?
¿Recibió una propuesta de trabajo concluido el proceso de selección? (detallar el medio y el contenido de la propuesta) ¿La aceptó? (indicar el medio utilizado: teléfono, correo electrónico, etc.)
¿Firmó un contrato de trabajo? (indicar fecha de firma)
¿Le comunicaron los resultados del proceso de la convocatoria? ¿Qué medio utilizaron?
En caso de haber sido descalificada en alguna etapa del proceso, ¿le indicaron el motivo?
En caso de haber firmado el contrato de trabajo, ¿cuáles fueron los motivos por los que no se inició la prestación de servicios?
¿Recibió alguna comunicación de haber sido seleccionada para el puesto de trabajo? Si no se concretó la firma del contrato o el inicio de la prestación de labores, indicar los motivos y explicar los hechos.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## 2.2. Empleador

¿Dónde publicó la oferta de empleo (cuál fue el medio: periódico, internet, etc.)?
¿Cuáles fueron los requisitos de la oferta de empleo?
¿Cuenta con Manual de Funciones, Descripción de Puestos u otro documento en el cual se detallen las funciones a realizar en el puesto de trabajo?
¿Cuáles fueron las fases y el procedimiento del proceso de selección? (detallar)
¿Qué criterios consideraron durante las entrevistas y las evaluaciones?
¿Qué exámenes médicos se realizan a los candidatos y en qué etapa del proceso de selección?
¿Se solicitó a la aplicante una prueba de embarazo? ¿La aplicante entregó la prueba?
¿Quién realizó el proceso de selección? En el caso de ser un tercero, indicar los datos de la empresa (Registro Único de Contribuyente - RUC, nombre o denominación social, persona encargada del proceso).
¿Quiénes fueron los finalistas de la convocatoria?
¿Quiénes realizaron la entrevista de selección final? Precisar cargo y nombre completo de la persona encargada, documento de identidad y número de teléfono.

## 3. LÍNEA DE TIEMPO



Fuente: elaboración propia

## 4. LISTA DE VERIFICACIÓN

### Propuesta de requerimiento de información al empleador

DOCUMENTOS
Oferta de empleo.
Convocatorias.
Protocolo o Política de selección de personal o de acceso al empleo.
Protocolo o política de exámenes médicos, relativos al puesto.
File del proceso de selección de la aplicante (entrevista, exámenes realizados).
Registro de exámenes médicos ocupacionales aplicados u otro documento en el que conste que se ha practicado el examen médico y qué tipo de examen.
Riesgos del puesto a contratar.
Contrato de trabajo suscrito.
Correos electrónicos (emails) remitidos; conversaciones de WhatsApp u otros, con motivo del proceso de selección.
Comunicación de no apto en alguna etapa del proceso de selección.
Cronograma y detalle del proceso de selección.
TR3 (Datos de identificación), TR5 (Datos laborales del trabajador), TR6 (Datos de seguridad social y adicionales).
Cuadro de trabajadores que señale la siguiente información: nombres y apellidos, documento de identidad, sexo, edad, cargo.
R07 (Trabajadores – Motivo de suspensión de labores) de la PLAME de los 12 últimos meses o más (a criterio del inspector).

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE TRABAJO</p>	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**Propuesta de solicitud de información a la trabajadora**

DOCUMENTOS
Correos electrónicos (emails) remitidos; conversaciones de WhatsApp u otros con motivo del proceso de selección.

**5. INFRACCIONES**

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Discriminación directa o indirecta.	Muy grave	Artículo 25 (...) Numeral 25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.	Todos los trabajadores <sup>18</sup> .	Insubsanable

<sup>18</sup> Artículo 48.1-C RLGIT: Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%.

Las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## ANEXO II

### ATENCIÓNES MÉDICAS Y DESCANSOS MÉDICOS DURANTE LA GESTACIÓN

#### 1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA)

Derecho a la vida y a la salud	Constitución Política del Perú de 1993	<p>Artículo 1. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.</p> <p>Artículo 2, numeral 1. Toda persona tiene derecho a la vida.</p> <p>Artículo 7. Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. (...).</p>
Protección del concebido	Constitución Política del Perú de 1993  Ley N.° 27337	<p>Artículo 2, numeral 1. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.</p> <p>Artículo I. El Estado protege al concebido para todo lo que le favorece.</p> <p>Artículo II. El niño es sujeto de derechos, libertades y de protección específica.</p> <p>Artículo 2. Es responsabilidad del Estado promover el establecimiento de condiciones adecuadas para la atención de la madre durante las etapas del embarazo, el parto y la fase postnatal. El Estado otorgará atención especializada a la adolescente madre y promoverá la lactancia materna y el establecimiento de centros de cuidado diurno. La sociedad coadyuvará a hacer efectivas tales garantías.</p>
Descanso médico	TUO del D. Leg. N.° 728	<p>Artículo 12. Son causas de suspensión del contrato de trabajo: (...) Literal b) La enfermedad y el accidente comprobados.</p>
Remuneración y subsidio por enfermedad	Ley N.° 26790	<p>Artículo 12, literal a.3). El derecho a subsidio por incapacidad temporal se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad al empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año (...).</p>

#### 2. PREGUNTAS TIPO

##### 2.1. Trabajadora

¿Comunicó a su empleador los informes médicos, epicrisis u otros con motivo de su atención médica, hospitalización u otro?
¿Comunicó a su empleador las citas por consulta médica con motivo de su estado de gestación? ¿Cuáles y en qué fechas? ¿Cuál fue el medio utilizado para dichas comunicaciones? (solicitar la presentación de los documentos que sustentan las afirmaciones).
¿Su empleador le otorgó permisos para sus atenciones médicas, controles prenatales, exámenes y otros?
¿Comunicó a su empleador los descansos médicos con motivo de su estado de gestación? ¿Cuáles y en qué fechas? ¿Cuál fue el medio utilizado para dichas comunicaciones? (solicitar la presentación de los documentos que sustentan las afirmaciones).
¿Conoce si la empresa tiene un procedimiento para el otorgamiento de licencias, permisos? De ser afirmativa la respuesta, ¿Por qué medio tomó conocimiento? ¿Cuándo?
¿El empleador le sugirió u ordenó que sus atenciones médicas fueran en su horario de refrigerio, fuera de su jornada, en sus horas de descanso o a cuenta de sus vacaciones? ¿Por qué medio?

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## 2.2. Empleador

¿La trabajadora solicitó permisos para atenciones médicas? ¿En qué fechas?
¿La trabajadora les presentó descansos médicos producto de sus atenciones? ¿En qué fechas?
¿La trabajadora les presentó informes médicos o epicrisis producto de sus atenciones y/u hospitalizaciones?
¿Qué complicaciones ha tenido la trabajadora durante su embarazo?
¿Cuenta con un procedimiento sobre el otorgamiento de licencias y permisos? De ser el caso, ¿mediante qué medio informó al trabajador del procedimiento?
¿Tiene algún documento de gestión en el que se consideré el tratamiento para este tipo de permiso?
¿Brindó directivas, órdenes o sugerencias para que las atenciones médicas fueran en el horario de refrigerio, fuera de la jornada o en las horas de descanso de la trabajadora o a cuenta de vacaciones? ¿Con qué fecha?
¿Tiene algún formato para la solicitud del permiso? ¿Cuál es el procedimiento?
¿Cuenta con planes de contingencia para suplir a la trabajadora en caso de permisos o licencias?
¿Los permisos o licencias afectan la percepción de algún beneficio (bonos, ascensos, entre otros)?

## 3. LISTA DE VERIFICACIÓN

### Propuesta de requerimiento de información al empleador

DOCUMENTOS
Informe de la evaluación realizada por el médico ocupacional, de ser el caso.
Registro en la PLAME del descanso médico.
Constancia de permisos otorgados a la trabajadora para sus controles prenatales y otras atenciones médicas relacionadas a su estado de gestación.
Documentos que acreditan la adaptación del puesto de trabajo por parte del empleador.
Boletas de pago.
Matriz IPERC (Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control) por puesto de trabajo.
Procedimiento y/o política sobre el otorgamiento de licencias y permisos.
Reglamento Interno de Trabajo.

### Propuesta de solicitud de información a la trabajadora

DOCUMENTOS
Informes médicos en casos de embarazo de riesgo u otras condiciones médicas.
Epicrisis e informe médico en caso de hospitalización.
Comunicación al empleador de informes médicos, epicrisis u otros con motivo de la atención médica, hospitalización u otro.
Medidas solicitadas con motivo de trabajo de riesgo, solicitud de teletrabajo, solicitud de restricciones.
Comunicaciones de negativa de otorgamiento de permiso para control médico prenatal u otras relacionadas a su estado de gestación.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

#### 4. INFRACCIONES

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Acciones u omisiones que impliquen la no protección de la trabajadora durante la gestación.	Muy grave	Artículo 25 (...) Numeral 25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Todos los trabajadores <sup>19</sup> .	Insustanciable (si la trabajadora laboró a pesar del descanso médico).
				Subsancionable (respecto de los días pendientes de otorgar el descanso médico).
				Subsancionable (en el caso la trabajadora descansó y no le otorgaron la remuneración correspondiente).

<sup>19</sup> Artículo 48.1-C RLGIT: Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%.

Las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

### ANEXO III

## PROTECCIÓN DE LA MUJER GESTANTE QUE REALIZA LABORES QUE PONGAN EN RIESGO SU SALUD Y/O DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO

### 1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA)

Trabajadoras protegidas	Ley N.° 28048	Artículo 1 (modificado por Artículo Único de la Ley N.° 31051). Mujeres gestantes.
Obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ley N.° 29783	Artículo 66. El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia. Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
	Decreto Supremo N.° 005-2012-TR	Artículo 77. La identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y <u>actualizada periódicamente</u> , sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso. Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC: (...) d) Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, <u>realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras</u> y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley. e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Nota: El subrayado es nuestro. Artículo 33. Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son: (...) c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
Solicitud que pueden formular las trabajadoras para no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto	Ley N.° 28048	Artículo 1 (modificado por artículo único de la Ley N.° 31051). Solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.
	Decreto Supremo N.° 009-2004-TR	Artículo 6. El derecho puede ser ejercido ya sea al inicio o durante el periodo de gestación. Artículo 2. Se consideran situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto: 1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación:

		<p>a. La exposición de la mujer gestante a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos, debido al lugar donde desarrolla las labores propias de su puesto de trabajo.</p> <p>b. La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.</p> <p>2. Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante.</p> <p>c. El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, unido al estado de gestación, le impide desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.</p> <p>d. El deterioro del estado de salud o condición física generado por el embarazo, que impide a la mujer gestante desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.</p>
Obligación del empleador después de recibida la solicitud de la trabajadora	Ley N.° 28048	<p>El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.</p> <p>Artículo 1 (modificado por artículo único de la Ley N.° 31051).</p>
	Decreto Supremo N.° 009-2004-TR	<p>Artículo 8.</p> <p>Recibida la solicitud por el empleador, éste debe proceder a la modificación de las labores en el más breve plazo.</p> <p>De existir riesgo inminente, el empleador apartará a la trabajadora de las labores que ocasionan el riesgo a su salud y/o al desarrollo normal del embrión y el feto, sin perjuicio de que se atienda a su solicitud (...).</p>
Derecho de las trabajadoras de interrumpir su actividad laboral	Decreto Supremo N.° 009-2004-TR	<p>Artículo 12.</p> <p>En caso el empleador no cumpla con asignar a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, la trabajadora podrá interrumpir su actividad laboral, sin perjuicio de cumplir con sus demás obligaciones laborales, siempre que razonablemente considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su salud o seguridad, sin sufrir perjuicio alguno en sus derechos laborales.</p> <p>A estos efectos, la trabajadora comunicará a su empleador que no realizará las labores que le ocasionan un riesgo en su salud y/o en el desarrollo normal del embrión y el feto hasta que se le asignen labores que no perjudiquen su estado.</p> <p>Una vez que el empleador asigne y comunique a la trabajadora las nuevas labores que no supongan un riesgo en su salud y/o en el desarrollo normal del embrión y el feto, la trabajadora deberá cumplir con las nuevas labores encomendadas, de manera inmediata.</p>

Mantenimiento de derechos	de Decreto Supremo N.° 009-2004-TR	<p>Artículo 10.</p> <p>La asignación de labores no afectará los derechos laborales, económicos o profesionales de la trabajadora.</p> <p>1. En caso de que la trabajadora se mantenga en su puesto o sea cambiada a otro puesto de su misma categoría ocupacional, mantendrá los mismos derechos laborales, económicos y profesionales.</p> <p>2. En caso de que la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional inferior, mantendrá los derechos laborales, económicos y profesionales de su puesto de origen, incluidos los que dependen del cargo.</p> <p>3. En caso de que la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional superior al de su puesto de origen, tendrá derecho a recibir los montos adicionales por desempeñar ese puesto. Sin embargo, concluida la situación que dio origen al cambio de labores, (...) la trabajadora deberá retornar a su puesto habitual en las condiciones originales, sin que ésta pueda alegar hostilidad en los términos señalados en la legislación vigente.</p>
Carácter temporal del cambio de labores	Decreto Supremo N.° 009-2004-TR	<p>Artículo 3.</p> <p>La asignación de labores distintas a las habituales, incluso la que conlleva un cambio de puesto de trabajo, constituye una medida temporal, que se mantiene en tanto persista alguna de las situaciones descritas (en el artículo 2). Culmina indefectiblemente con el parto.</p> <p>Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, por pacto individual o convenio colectivo se puede acordar extender la medida hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que puedan afectar al recién nacido a través de la leche materna.</p>
Retorno a las labores de origen	Decreto Supremo N.° 009-2004-TR	<p>Artículo 11.</p> <p>La trabajadora tiene el derecho de retornar a las labores y, de ser el caso, al puesto de trabajo que venía desempeñando, o a uno equivalente, con la misma remuneración y demás derechos.</p> <p>El empleador está obligado a retornar a la trabajadora a sus labores originarias una vez concluida la situación que dio origen al cambio de labores, en un plazo que no superará los 15 días naturales o, con posterioridad del parto, inmediatamente a su retorno al centro de trabajo culminado su descanso post natal. En caso contrario, la trabajadora podrá accionar, de ser el caso, por hostilidad, según la legislación vigente, sin perjuicio de las sanciones que puedan ser impuestas por el servicio de Inspección del Trabajo.</p>
Teletrabajo	Ley N.° 31572	<p>Artículo 16.</p> <p>Numeral 16.1.</p> <p>El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.</p>

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

	Decreto Supremo N.º 002-2023-TR	Artículo 32. Numeral 32.3. De conformidad con el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud del/ de la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el/la trabajador/a y/o servidor/a civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo.
--	---------------------------------	--

## 2. PREGUNTAS TIPO

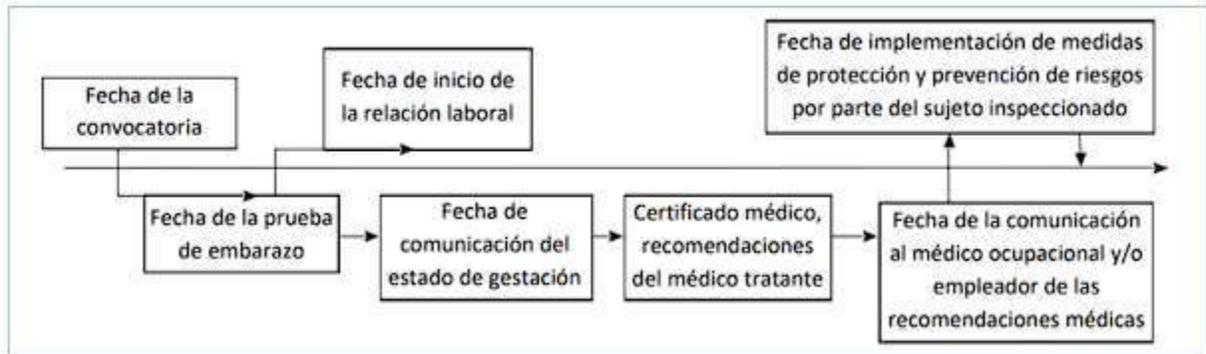
### 2.1. Trabajadora

¿Cuáles fueron las medidas adoptadas por su empleador para la adaptación de su puesto de trabajo en su condición de gestante?
¿Ha sido evaluada por el médico ocupacional de su empleador durante su estado de gestación? ¿Cuándo? ¿Cuál fue el resultado de dicha evaluación?
¿Su médico tratante ha considerado si su embarazo es de riesgo?, de ser el caso, ¿el médico ha emitido alguna recomendación u otra condición médica relevante? ¿Los puso en conocimiento de su empleador?
¿Cuáles son las medidas solicitadas con motivo de trabajo de riesgo (teletrabajo, restricciones)?
¿Solicitó cambiar su modalidad de trabajo a teletrabajo?, ¿Cuál fue la respuesta a su solicitud?
¿Ha tenido atención médica por urgencia o emergencia, producto de su gestación?
¿Qué efectos en su salud (físico o mental) ha generado su estado de gestación? ¿Tiene alguna constancia o certificado que acredite ello?
¿Qué cargo tiene? ¿Qué funciones realiza? Detallarlas ¿De qué forma las realiza?
¿Tiene servicios higiénicos cercanos a su puesto de trabajo? ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo (servicios higiénicos, uniforme de trabajo, escaleras, tiempos prolongados de pie)? ¿Cuáles cree que puede influir negativamente en su estado de gestación?
¿Su puesto requiere el uso de equipos de protección personal (EPP)?, ¿Qué equipos de protección le han entregado?

### 2.2. Empleador

¿La trabajadora le comunicó su estado de gestación? ¿Cuándo? ¿A través de qué medio (llamada telefónica, email o correo electrónico, carta, etc.)?
¿Cuáles fueron las medidas que adoptaron para adaptar el puesto de la trabajadora en su condición de gestante?
¿El médico ocupacional evaluó a la trabajadora durante su estado de gestación? ¿Cuándo? ¿Cuál fue el resultado de dicha evaluación?
¿Qué medidas han implementado para proteger la salud de la trabajadora?
¿La trabajadora les presentó informes médicos o epicrisis producto de sus atenciones y/u hospitalizaciones?
¿Qué complicaciones ha tenido la trabajadora durante su embarazo?
¿Cuáles son las funciones de la trabajadora? Detallarlas. El desempeño de esas funciones implica que la trabajadora requiera utilizar escaleras y/o estar de pie durante un tiempo prolongado?
¿Realizó algún ajuste en el puesto de trabajo o cambio de puesto de la trabajadora, o adoptó alguna otra medida producto de su estado gestación?
¿Realizó la Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, y la inducción del nuevo puesto de trabajo asignado a la trabajadora?
¿Ha efectuado usted la adaptación de los indicadores de sus políticas de rendimiento o políticas de compensaciones para las trabajadoras gestantes?
¿Ha realizado descuentos a la trabajadora, por tardanzas, por retirarse del centro de trabajo antes del horario de salida o por hacer uso de permisos durante su jornada? ¿Cuál fue el motivo? (sustentar documentalmente de ser el caso).

### 3. LÍNEA DE TIEMPO



Fuente: Elaboración propia

### 4. LISTA DE VERIFICACIÓN

#### Propuesta de requerimiento de información al empleador

DOCUMENTOS
Comunicación de adaptación del puesto de trabajo por parte del empleador / cambio temporal de puesto de trabajo.
Otorgamiento de facilidades en horario de trabajo (solicitud, comunicación u otro).
Permiso otorgado a la trabajadora para sus controles prenatales y otras atenciones médicas relacionadas a su estado de gestación.
Registro de exámenes realizados por el médico ocupacional.
Comunicaciones enviadas por el empleador respecto a exámenes médicos u otros con motivo de su salud y estado de gestación.
Matriz IPERC (Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control) por puesto de trabajo, considerando a la trabajadora en periodo de gestación.
Cargo de entrega de equipos de protección personal (EPP) a la trabajadora.

#### Propuesta de solicitud de información a la trabajadora

DOCUMENTOS
Informes médicos en casos de embarazo de riesgo u otras condiciones médicas.
Comunicaciones de negativa de otorgamiento de permiso para control médico prenatal u otras relacionadas a su estado de gestación.
Epicrisis e informe médico en caso de hospitalización.

### 5. INFRACCIONES

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Acciones u omisiones que impliquen la no protección de la trabajadora durante la gestación.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Todos los trabajadores <sup>20</sup>	Insubsanable o subsanable. Solo será subsanable si luego de la medida el sujeto inspeccionado rectificó su conducta y esta no había generado efectos en la madre o el feto.

#### ANEXO IV

#### DESCANSO PRE Y POSTNATAL

##### 1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA)

Trabajadoras con derecho	Ley N.° 26644 (modificada por el artículo 2 de la Ley N.° 30367)	Artículo 1. Trabajadora gestante.
	Decreto Supremo N.° 005-2011-TR (artículo 1 aprueba el Reglamento de la Ley N.° 26644)	Artículo 9. Numeral 9.1. Si el alumbramiento se produce entre las semanas veintidós (22) y treinta (30) de la gestación, el goce del descanso por maternidad se encuentra condicionado a que el concebido nazca vivo y sobreviva más de setenta y dos (72) horas. Numeral 9.2. Si el alumbramiento se produjera después de las treinta (30) semanas de gestación la madre trabajadora tendrá derecho al descanso por maternidad aun cuando el concebido no nazca vivo.
	STC, Exp. N.° 00303-2012-PA/TC	Fundamento 19. Las trabajadoras gestantes, bajo ningún concepto, pueden ser compelidas a renunciar al descanso pre y postnatal. Sus requerimientos de descanso deben ser atendidos con prontitud.
Duración del descanso	Ley N.° 26644	Artículo 1. 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.
	Ley N.° 26644 (modificada por el artículo 1 de la Ley N.° 29992)	Artículo 1, segundo párrafo. El descanso se extiende por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple (2 o más hijos) o nacimiento de niños con discapacidad (en este último caso, la discapacidad se acredita con el correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado).
	Reglamento de la Ley N.° 26644, aprobado por Decreto Supremo N.° 005-2011-TR	Artículo 3 (modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del D. Supremo 001-2015-TR). Las extensiones del descanso postnatal no son acumulables.

<sup>20</sup> Artículo 48.1-C RLGIT: Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%.

Las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

	Decreto Supremo N.° 001-2015-TR	Artículo 6. La detección de discapacidad del niño luego del descanso postnatal no da derecho a la trabajadora a gozar extensión de 30 días.
Requisitos para el goce del descanso prenatal	Reglamento de la Ley N.° 26644, aprobado por Decreto Supremo N.° 005-2011-TR	Artículo 4 Numeral 4.1. Para el goce del descanso prenatal la trabajadora gestante presentará al empleador el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por ESSALUD, o en su defecto un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto, pudiendo éste encontrarse contenido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico que emite la certificación.
Postergación del descanso prenatal	Ley N.° 26644 (modificada por el artículo 2 de la Ley N.° 30367)	Artículo 1. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de 2 meses a la fecha probable de parto.
	Ley N.° 26644	Artículo 2. La comunicación debe estar acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso prenatal no afectaría en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido.
	Reglamento de la Ley N.° 26644, aprobado por Decreto Supremo N.° 005-2011-TR	Artículo 5. Numeral 5.1. Los días de acumulación al postnatal podrán ser variados por razones de la salud de la gestante o del concebido debido a una contingencia imprevista. La decisión de diferir el descanso no requiere aceptación ni aprobación del empleador, por lo que la postergación produce efectos desde la recepción del documento que la comunica.
	Ley N.° 26644	Artículo 3. En caso se produzca adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable de parto, los días de adelanto se acumularán al descanso postnatal. Si el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales.
Comunicación de la extensión del descanso postnatal	Decreto Supremo N.° 001-2015-TR	Artículo 4. La trabajadora debe comunicar el ejercicio de su derecho (en caso de nacimiento múltiple o de niño con discapacidad), previamente a la culminación del descanso postnatal.
Vacaciones	Ley N.° 26644	Artículo 4. La trabajadora gestante tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal a que se refieren los artículos precedentes. Tal voluntad la deberá comunicar al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.
	Reglamento de la Ley N.° 26644, aprobado por Decreto Supremo N.° 005-2011-TR	Artículo 8 (modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del D. Supremo 001-2015-TR). La trabajadora podrá decidir iniciar parcial o totalmente el disfrute vacacional a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal o su extensión.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

		Esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador.
Retorno al puesto de trabajo	Reglamento de la Ley N.º 26644, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2011-TR	Artículo 10 La madre trabajadora tiene derecho a retornar al mismo puesto de trabajo.
Tratamiento de los días de descanso por maternidad	Ley N.º 26644	Artículo 1 (modificado por la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 30792). Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos de cómputo de las utilidades.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## 2. PREGUNTAS TIPO

### 2.1. Trabajadora<sup>21</sup>

¿Presentó a su empleador alguna comunicación señalando su estado de gestación? De ser afirmativa la respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué persona y qué cargo tiene esa persona?</li> <li>• ¿Cuándo remitió esa comunicación?</li> <li>• ¿Qué medio utilizó para esa comunicación?</li> </ul>
¿Remitió a su empleador el descanso médico que indicaba el periodo de su descanso pre y postnatal? De ser afirmativa la respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué persona y qué cargo tiene esa persona?</li> <li>• ¿Cuándo remitió esa comunicación?</li> <li>• ¿Qué medio utilizó para esa comunicación?</li> </ul>
¿De qué forma su empleador le comunicó la negativa a que hiciera uso de su descanso pre o postnatal (total o parcialmente)?
¿Su empleador le asignó actividad laboral (solicitud de información, requerimiento de tareas, asistencia a reuniones u otros) durante su descanso pre o postnatal? (de ser el caso sustentar documentalmente).
¿Solicitó tomar vacaciones después que concluyera su descanso postnatal?
¿Le pagaron subsidio por maternidad? ¿Cuándo, cuánto y cómo?

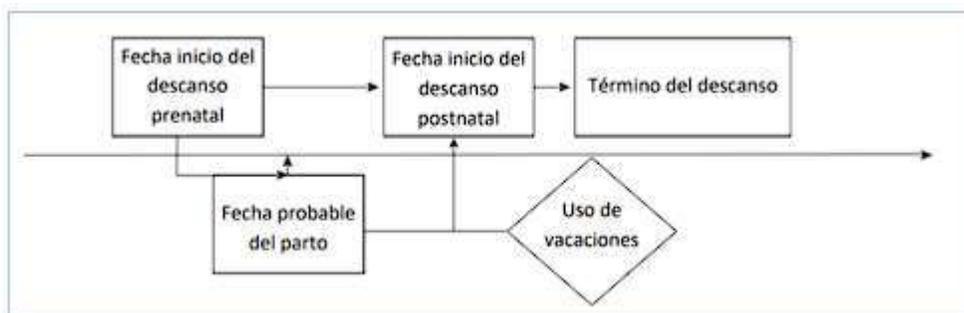
### 2.2. Empleador

¿Registró el certificado médico por motivo del descanso pre y postnatal presentado por la trabajadora?
¿Quién realiza las labores de la trabajadora durante su ausencia con motivo de su descanso pre y postnatal?
¿Le solicitó a la trabajadora la realización de actividad laboral durante su descanso pre o postnatal? ¿Cuáles fueron los motivos?
¿En qué fechas y por qué periodo de tiempo?

### 2.3. Jefe inmediato u otros trabajadores relacionados

¿Cuáles fueron las razones por las cuales solicitó a la trabajadora la realización de actividad laboral durante su descanso pre y postnatal? ¿En qué fechas y periodos?
¿Quién realiza las labores de la trabajadora durante su ausencia con motivo de su descanso pre y postnatal?
¿Por qué no le otorgó el descanso pre y postnatal (total o parcialmente)?

## 3. LÍNEA DE TIEMPO



<sup>21</sup> Se sugiere informar a la trabajadora lo siguiente:

- Que, si tiene vacaciones ganadas (por récord ya cumplido y pendiente de goce), puede solicitar su acumulación con el descanso postnatal, debiendo comunicarlo al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.
- Que le puede corresponder un subsidio por lactancia (pago único que actualmente asciende a S/ 820) por cada hijo vivo, que debe tramitar directamente en EsSalud.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

Fuente: Elaboración propia

#### 4. LISTA DE VERIFICACIÓN

##### Propuesta de requerimiento de información al empleador

DOCUMENTOS
Registro en la PLAME del descanso médico.
Comunicaciones remitidas por el empleador a la trabajadora, requiriéndole la realización de actividad laboral durante su descanso pre o postnatal.
Boletas de pago de los 12 últimos meses (que incluya la gestación) antes del inicio del subsidio.
Contrato de trabajo (para verificar fecha de ingreso, tipo de contrato -si es a tiempo parcial-, régimen laboral) y constancia de alta, para verificar el tiempo de vacaciones a que tiene derecho la trabajadora.
Documentos sobre otorgamiento de vacaciones (boletas con información sobre los días de vacaciones disfrutadas).
Registro de control de asistencia (para verificar el goce de los descansos pre y postnatal y vacacional).
TR6: Datos de seguridad social y adicionales.
R07 (Trabajadores – Motivo de suspensión de labores) de la PLAME de los 12 últimos meses o más a criterio del inspector.
Constancia de pago del subsidio.
Hoja de cálculo del subsidio.

##### Propuesta de solicitud de información a la trabajadora

DOCUMENTOS
Descanso médico.
Comunicación al empleador del descanso médico.
Documentos que sustenten si se trata de parto único, múltiple o nacimiento de niño con discapacidad a efectos de determinar el número de días de descanso pre y postnatal.
Solicitud para tomar el descanso pre y postnatal acumulado en fecha distinta a la del descanso médico.

#### 5. INFRACCIONES

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
No haber otorgado total o parcialmente el pago del subsidio.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia. <sup>22</sup>	Todos los trabajadores	Subsanable
No haber otorgado total o parcialmente el descanso pre y postnatal.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los	Todos los trabajadores	Insubsanable

<sup>22</sup> Artículo 48. Numeral 48.1-C del RLGIT: Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%.

Las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
		períodos de embarazo y lactancia (ver nota en este anexo) <sup>23</sup> .		

---

<sup>23</sup> Ídem.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## ANEXO V

### PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

#### 1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA) Y SENTENCIA RELEVANTE

Trabajadoras con derecho	Ley N.° 27240 (modificada por artículo único Ley N.° 28731).	Artículo 1. Numeral 1.1. Madre trabajadora, al término del período postnatal. <sup>24</sup> Numeral 1.3. Este derecho no puede ser compensado ni sustituido con ningún otro beneficio.
	STC, Exp. N.° 01272-2017-PA/TC	Fundamento 88. La violación del derecho al permiso por lactancia materna de la demandante, da lugar, a su vez, a la violación del derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de trabajo, a la protección de la familia y a la salud del medio familiar. También se han visto vulnerados los derechos del hijo de la actora, tales como la protección de la familia, la salud del medio familiar, así como el interés superior del niño. (...).
Duración	Ley N.° 27240 (modificada por artículo único Ley N.° 28731).	Artículo 1. Numeral 1.1. Una hora diaria, dentro de la jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento. En caso de parto múltiple, se incrementará una hora más al día (2 horas en total).
Oportunidad	Ley N.° 27240 (modificada por artículo único Ley N.° 28731).	Artículo 1. Numeral 1.1. Al término del período postnatal hasta que el hijo tenga 1 año.
Acuerdo con el empleador	Ley N.° 27240 (modificada por artículo único Ley N.° 28731).	Artículo 1. Numeral 1.2. La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho. Numeral 1.1. Puede ser fraccionado en 2 tiempos iguales.
Tratamiento del permiso	Ley N.° 27403	Artículo Único. Se considera como efectivamente laborado para todo efecto legal, incluyendo el goce de la remuneración correspondiente.

#### 2. PREGUNTAS TIPO

##### 2.1. Trabajadora

¿Presentó a su empleador alguna comunicación solicitando hacer uso de su tiempo de lactancia en un horario específico?
¿Su empleador le remitió alguna respuesta a su solicitud de uso del tiempo de lactancia?
¿Firmó algún acuerdo con su empleador sobre el tiempo de lactancia?
¿Cuál es el horario en el que se encuentra haciendo uso del tiempo de lactancia?
¿Su empleador le ha solicitado la realización de actividad laboral durante su tiempo de lactancia?

<sup>24</sup> La norma no distingue a las trabajadoras que tienen derecho a la hora u horas de lactancia, correspondiendo este derecho también a las trabajadoras excluidas de la jornada máxima, es decir, las trabajadoras de dirección, las trabajadoras no sujetas a fiscalización inmediata y las trabajadoras que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

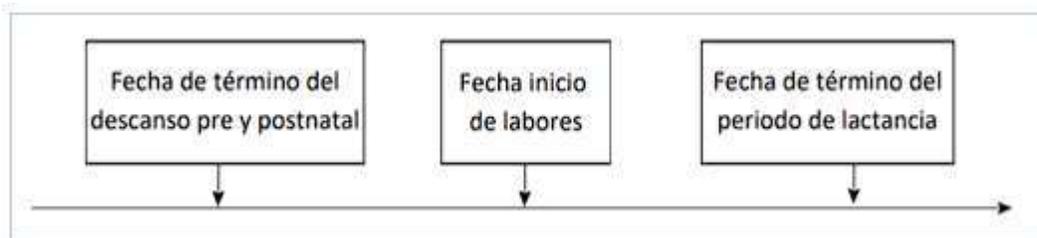
## 2.2. Empleador

¿Otorgó el permiso por lactancia?
¿La trabajadora le presentó alguna comunicación solicitando hacer uso de su tiempo de lactancia en un horario específico?
¿Cuál es el horario otorgado a la trabajadora para hacer uso de su tiempo de lactancia?
En caso de haber alguna discordancia en la asignación del horario: ¿cuáles fueron los motivos por los que otorgó el tiempo de lactancia a la trabajadora, en el horario en que viene aplicando?

## 2.3. Jefe inmediato u otros trabajadores relacionados

¿Conoce a la trabajadora? ¿Realiza un control de su ingreso y/o salida del centro de trabajo? (Solo si la respuesta es positiva continúe con las siguientes preguntas).
¿La trabajadora tiene el mismo horario de trabajo que el resto de los trabajadores de la empresa? Indique cuál es el horario de trabajo de la trabajadora.
¿Se realiza descuento a la trabajadora, por tardanzas, retirarse del centro de trabajo antes del horario de salida o por hacer uso de permiso durante la jornada? ¿Cuál es el motivo? (sustentar documentalmente de ser el caso).

## 3. LÍNEA DE TIEMPO



Fuente: elaboración propia

## 4. LISTA DE VERIFICACIÓN

### Propuesta de requerimiento de información al empleador

DOCUMENTOS
Comunicación del empleador otorgando horario para uso del tiempo de lactancia.
Documento que acredite la comunicación del empleador a fin de fijar el tiempo de lactancia.
Informe que sustente la disminución proporcional de labores por uso de tiempo de lactancia (sobre todo para trabajadoras no sujetas a jornada máxima) o de las metas previstas.
Boletas de pago de los meses del periodo de lactancia (verificar existencia de descuentos por "tardanzas" por haber tomado hora de lactancia).
Registro de ingreso y salida al centro de trabajo.
Registro de derechohabientes (para verificar el registro del menor y su fecha de nacimiento).
Contrato de trabajo, boletas de pago y constancia de alta en el T-Registro (para verificar si la trabajadora ha sido calificada como no sujeta a fiscalización inmediata, trabajadora de dirección o trabajadora que presta servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia).
Verificar si se trata de parto único o múltiple (para determinar el número de horas del permiso por lactancia).
Registro de control de asistencia de los meses en los cuáles la trabajadora hizo uso del permiso por lactancia.
TR5: Datos laborales del trabajador.
TR6: Datos de seguridad social y adicionales.
R07 (Trabajadores – Motivo de suspensión de labores) de la PLAME de al menos los 12 últimos meses, pudiendo el periodo ser mayor, a criterio del inspector.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**Propuesta de solicitud de información a la trabajadora**

DOCUMENTOS
Solicitud de trabajadora para elección del tiempo de lactancia, de ser el caso.
Documento que acredite la fecha de nacimiento del niño (a).
Documento que acredite la fecha de término del periodo postnatal.

**5. INFRACCIONES**

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
No otorgar el permiso por lactancia materna durante la jornada	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia. <sup>25</sup>	Todos los trabajadores	Insubsanable (sin perjuicio que se deba cumplir la obligación de ahí en adelante, si el vínculo con la trabajadora afectada sigue vigente). <sup>26</sup>  Se debe señalar expresamente la fecha de inicio y fin del incumplimiento, a efectos de poder determinar, en el futuro, si el empleador vuelve a cometer otra infracción sobre la materia.

<sup>25</sup> Artículo 48.1-C RLGIT: Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa."

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%.

**Las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE** reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

<sup>26</sup> Al tratarse de un derecho irrenunciable, el empleador debe otorgar la hora de lactancia, aunque no haya acuerdo en el horario o en el fraccionamiento. (Resaltado nuestro).

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**ANEXO VI**  
**IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIO Y USO DEL SERVICIO**

**1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA)**

Empleadores obligados	Ley N.° 29896	<p>Artículo 1.          Aquellos con centro de trabajo en los que laboren 20 o más mujeres en edad fértil.</p>
	<p>Reglamento de la Ley N.° 29896 (aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP)</p>	<p>Artículos 3 y 7.          Instituciones con uno o más centros de trabajo donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil. Correspondiendo implementar un lactario institucional en cada uno de ellos (incluyendo centros de trabajo distintos a la sede principal).          Artículo 5          Numeral 5.9.          Se considera como mujeres en edad fértil a aquellas entre los 15 a 49 años.          Artículo 6.          Numeral 6.2.          Para determinar el número de mujeres en edad fértil, se incluye aquellas mujeres sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo.</p>
Usuaris del servicio de lactario	<p>Reglamento de la Ley N.° 29896 (aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP)</p>	<p>Artículo 4.          Numeral 4.1.          Trabajadoras con hijos hasta por lo menos los 24 meses de edad, en periodo de lactancia, sea cual fuere el régimen laboral con la institución, incluyendo aquellas mujeres en periodo de lactancia sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo.</p>
Tiempo de uso mínimo del lactario	<p>Reglamento de la Ley N.° 29896 (aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP)</p>	<p>Artículo 21          Numeral 21.1.          Una hora diaria, tiempo que puede ser distribuido o fraccionado por la usuaria en dos periodos de treinta (30) minutos o en tres periodos de veinte (20) minutos, cada uno, en función a su necesidad de extraerse la leche materna, previa comunicación y coordinación con el/la empleador/a, el cual es tomado como tiempo efectivamente laborado para todos sus efectos.          Artículo 21.          Numeral 21.3.          En el caso que la usuaria del servicio necesite un tiempo mayor a una (1) hora, este puede ser ampliado previo acuerdo con el empleador, considerando para ello el interés superior del niño y las circunstancias especiales de cada una de las madres.          Artículos 9, 10 y 21.          Numerales 9.2, 10.3 y 21.2 (respectivamente).          No comprende el tiempo de desplazamiento del centro de trabajo al lactario y viceversa, en caso se implemente el lactario en un inmueble colindante o se trate de un lactario de uso compartido.</p>

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## 2. PREGUNTAS TIPO

### 2.1. Trabajadora

<p>¿Cuenta en su centro de trabajo con un ambiente de uso exclusivo como lactario? Si la respuesta fuera afirmativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Le brindaron facilidades para acceder al mismo o tiene dificultades (siempre está con llave, la persona a cargo no se encuentra permanentemente, u otras dificultades)?</li> <li>• ¿Existe un formato de uso de lactario?</li> <li>• ¿El lactario cuenta con cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes (entre otros)?</li> <li>• ¿El lactario cuenta con ventilación e iluminación, además de 2 sillas o sillones unipersonales estables y con brazos, 2 mesas o repisas para los utensilios de extracción de leche materna, dispensadores de papel toalla y jabón líquido, y depósitos con tapa para los desechos?</li> <li>• ¿El lactario cuenta con refrigeradora o frigobar de uso exclusivo para conservar la leche materna?</li> <li>• ¿El lactario tiene un lavabo con acceso a puntos de abastecimiento de agua y desagüe?</li> <li>• ¿En qué piso se encuentra ubicado el lactario? Si estuviera en el tercer piso o en pisos superiores ¿El inmueble cuenta con ascensor?</li> <li>• ¿El lactario cuenta con un lavabo con acceso a puntos de abastecimiento de agua y desagüe?</li> <li>• ¿Comunicó y coordinó con el empleador el tiempo o la distribución o fraccionamiento del tiempo de uso del lactario? ¿Qué respuesta recibió del empleador?</li> </ul>
--

### 2.2. Empleador

¿Prestan servicios en el centro de trabajo 20 o más mujeres en edad fértil (aunque no tengan vínculo laboral con su empresa)?
¿Difundió la existencia y ubicación del lactario a las trabajadoras y prestadoras de servicios?
¿En qué fecha se produjo el retorno de la trabajadora de su descanso por maternidad?
¿En qué fecha se implementó el lactario en la sede en la que labora la trabajadora?
¿Por qué motivo la trabajadora no utilizó en ningún momento el lactario (si la empresa lo implementó)?
¿Qué acciones de información, capacitación, difusión o estímulo sobre el uso del lactario han llevado a cabo respecto de la trabajadora con la finalidad de que haga uso de este?

## 3. LISTA DE VERIFICACIÓN

DOCUMENTOS
Formato TR3 del T-Registro indicando detalle de trabajadoras y prestadoras de servicios en edad fértil - nombres y apellidos, DNI, fecha de nacimiento, edad y centro de trabajo (para verificar si existe obligación de contar con lactario en el centro de trabajo).
Listado de trabajadoras y prestadoras de servicios en edad fértil: señalando nombres y apellidos, DNI, cargo, fecha de nacimiento, edad y centro de trabajo.
Directivas, procedimientos o reglamentos internos del empleador para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario (de conformidad con el literal e) del artículo 20 del Reglamento de la Ley N.° 29896, aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP).
Registro de usuarias del servicio de lactario implementado por el empleador (conforme con el literal f) del artículo 20 del Reglamento de la Ley N.° 29896, aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP). En caso de no contar a la fecha con trabajadoras en dicha condición, presentar documento suscrito por el representante legal o apoderado acreditado, con los descargos o aclaraciones correspondientes, adjuntando el formato aprobado para el registro de usuarias.
Registro de asistencia al servicio del lactario implementado por el empleador (conforme con el literal g) del artículo 20 del Reglamento de la Ley N.° 29896, aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP) de todo el periodo a verificar. En caso de no contar a la fecha con trabajadoras que asistan al lactario institucional, presentar documento suscrito por el representante legal o apoderado acreditado, con los descargos o aclaraciones correspondientes.
Documentación del empleador que acredite que cumplió con su obligación de promoción del uso de lactario para que las madres trabajadoras en periodo de lactancia sean informadas del servicio y puedan beneficiarse del mismo (de conformidad con el literal a) del artículo 20° del Reglamento de la Ley N.° 29896, aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP), como afiches, fotografías, certificados de capacitación, correos, etc.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

DOCUMENTOS
Documentación del empleador que acredite que cumplió con sus obligaciones de promoción, información y capacitación sobre: (i) los beneficios de la lactancia materna y (ii) la importancia del uso del lactario institucional como mecanismo de conciliación de la vida familiar y laboral para la participación de la mujer en el mercado laboral (de conformidad con el literal b) del artículo 20 del Reglamento de la Ley N.° 29896, aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP), como afiches, fotografías, certificados de capacitación, correos, etc.
Documentación del empleador que acredite que cumplió con su obligación de difusión entre el personal, directivos/as y funcionarios/as, la importancia del servicio de lactario y cómo contribuye al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras (de conformidad con el literal d) del artículo 20° del Reglamento de la Ley N.° 29896, aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP), como afiches, fotografías, certificados de capacitación, correos, etc.
Documento que acredite que el empleador cumplió con comunicar la implementación, traslado, reubicación o cierre del lactario al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP, de acuerdo con los artículos 16 y 20 literal i) del Reglamento de la Ley N.° 29896, aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP, y todos los documentos de respuesta del MIMP.
Fotografías que evidencien la instalación de letreros de (i) señalización, (ii) ubicación y (iii) de identificación de los lactarios implementados.
En caso de un lactario compartido, convenio o contrato que acredite la posibilidad de su uso por parte de trabajadores del empleador.
Llenar "Ficha de Implementación de Lactario" (formato al final de este anexo), cuidando que esta sea firmada por el empleador o su representante. Complementar la ficha con evidencia fotográfica de que el lactario cumple con cada una de las condiciones mínimas previstas en el Reglamento de la Ley N.° 29896, aprobado por Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP, que se detallan en la Ficha, y con vistas panorámicas del lactario.

#### 4. INFRACCIONES

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
No implementación de lactario de acuerdo con la ley (si ninguna trabajadora requirió usar el lactario).	Grave	Artículo 24. Numeral 24.20. El incumplimiento de las obligaciones relativas a la implementación de lactarios contenidas en la Ley N.° 29896, así como en sus respectivas normas reglamentarias y complementarias.	Todas las trabajadoras en edad fértil.	Subsanable
No otorgar facilidades para la lactancia pese a encontrarse obligado a implementar el lactario (haya o no implementado efectivamente el lactario).	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.16. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia. <sup>27</sup>	Al total de trabajadores de la empresa.	Insustanciable (sin perjuicio que se deba cumplir la obligación de ahí en adelante, si el vínculo con la trabajadora afectada sigue vigente). Se debe señalar expresamente la fecha de inicio y fin del periodo inicial de incumplimiento, a efectos de poder determinar en el

<sup>27</sup> Artículo 48.1-C RLGIT: Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%.

Las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
				futuro si el empleador vuelve a cometer otra infracción sobre la materia.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

### FICHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIO

En aplicación de las facultades reconocidas en el artículo 5 de la LGIT, se recabó la siguiente información en relación con el cumplimiento de la implementación de los lactarios según los requisitos del artículo 7 del Decreto Supremo N.º 001-2016-MIMP, Reglamento que desarrolla la Ley N.º 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, en el centro de trabajo visitado:

#### Datos Generales:

Orden de Inspección : \_\_\_\_\_  
Domicilio visitado : \_\_\_\_\_

#### Requisitos:

Requisito	Cumplió	Observaciones
Área: mínima de siete metros con cincuenta centímetros cuadrados (7,50 m <sup>2</sup> )		
Privacidad: ambiente de uso exclusivo como lactario; además de contar con cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros, de una altura razonable que permita privacidad para un mínimo de dos usuarias. <sup>28</sup>		
Comodidad: adecuada ventilación e iluminación; además de 2 sillas o sillones unipersonales estables y con brazos -no sillas de plástico ni con ruedas-, 2 mesas o repisas -pequeñas- para los utensilios de extracción de leche materna, dispensadores de papel toalla y jabón líquido, y depósitos con tapa para los desechos.		
Refrigeradora o frigobar: de uso exclusivo para conserva la leche materna.		
Accesibilidad: ubicación del lactario en primer o segundo piso, o en pisos superiores cuando se cuenta con ascensor (señalar piso y ascensor, de ser el caso). Precisar si se ubica en una zona alejada de áreas peligrosas, contaminadas u otras que impliquen riesgo para la salud e integridad de las personas y para la adecuada conservación de la leche materna.		
Lavabo (dentro de las mismas instalaciones del lactario): que cuente con acceso a puntos de abastecimiento de agua y desagüe. <sup>29</sup>		

En la ciudad de \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Firma del empleador

Nombre, razón o denominación social del empleador:

RUC:

Nombre del representante del empleador:

\_\_\_\_\_

<sup>28</sup> Cada ambiente privado deberá contar mínimamente con: 1 silla o sillón unipersonal estable y con brazos, 1 mesa o repisa pequeña, 1 dispensador de papel toalla y 1 depósito (tacho) con tapa.

<sup>29</sup> El lavabo no debe estar ubicado dentro de un baño o servicio higiénico que incluya wáter y/o inodoro, lo cual –por su naturaleza– implica un grave riesgo de contaminación de la leche materna.

Documento de identidad:

**Imagen referencial:**



\* **Privacidad:** Las sillas o sillones **deben estar separados** y/o protegidos por **cortinas** o persianas, **biombos**, separadores de ambientes, etc. (de altura razonable), los cuales **deben evidenciarse en las tomas fotográficas**.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**ANEXO VII**  
**LICENCIA POR PATERNIDAD**

**1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA)**

Trabajadores con derecho	Ley N.° 29409	<p>Artículo 1. Varones, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente.</p> <p>Artículo 4. Este derecho es irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.</p>
	Decreto Supremo N.° 014-2010-TR	<p>Artículo 6. La licencia por paternidad es una autorización legal para ausentarse del puesto de trabajo por motivo del parto de la cónyuge o conviviente del trabajador. No corresponde su otorgamiento en los casos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal del contrato de trabajo.</p>
Duración	Ley N.° 29409 (modificada por artículo único Ley N.° 30807)	<p>Artículo 2. Numeral 2.1. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por 10 días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.</p> <p>Numeral 2.2. En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es:</p> <p>a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.</p> <p>b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.</p> <p>c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.</p>
Oportunidad	Ley N.° 29409 (modificada por artículo único Ley N.° 30807)	<p>Artículo 2. Numeral 2.3. El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:</p> <p>a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.</p> <p>b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.</p> <p>c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.</p>
	Decreto Supremo N.° 014-2010-TR	<p>Artículo 5 (segundo párrafo). En caso que la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente”.</p>
Comunicación al empleador	Ley N.° 29409	<p>Artículo 3. El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de 15 días naturales, respecto de la fecha probable de parto.</p>
	Decreto Supremo N.° 014-2010-TR	<p>Artículo 7 (segundo párrafo). La inobservancia de dicho plazo no acarrea la pérdida del derecho a la licencia por paternidad.</p>
Derecho a descanso vacacional consecutivo	Ley N.° 29409 (modificada por artículo único Ley N.° 30807)	<p>Artículo 2. Numeral 2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir</p>

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
--	--	--

		del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre.
Acumulación con licencia por maternidad	Ley N.° 29409 (modificada por artículo único Ley N.° 30807)	Artículo 2. Numeral 2.4. En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

## 2. PREGUNTAS TIPO

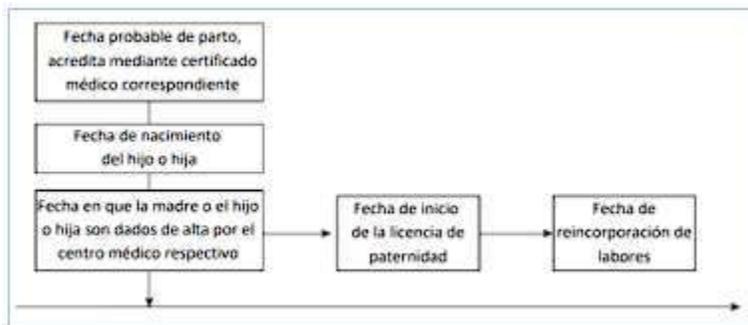
### 2.1. Trabajador<sup>30</sup>

¿Remitió a su empleador solicitud acompañando documento que acredite el alumbramiento o nacimiento de su hijo (a), el documento de alta por el centro médico respectivo o el certificado médico que indicaba la fecha probable de parto? De ser afirmativa la respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué persona y que cargo tiene esa persona?</li> <li>• ¿Cuándo remitió dicha comunicación?</li> <li>• ¿Qué medio utilizó para dicha comunicación (carta, email, mensaje por WhatsApp, llamada telefónica, etc.)?</li> </ul>
¿De qué forma su empleador le comunicó su negativa a que usted hiciera uso total o parcial de su licencia por paternidad?
¿Su empleador le asignó actividad laboral (requerimiento de tareas, solicitud de información, asistencia a reuniones u otros) durante su licencia por paternidad? De ser el caso, sustentar documentalmente.

### 2.2. Empleador

¿El trabajador le presentó una solicitud para utilizar su licencia por paternidad? De ser afirmativa la respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué persona?</li> <li>• ¿Cuándo?</li> <li>• ¿Qué medio utilizó para dicha comunicación (carta, email, mensaje por WhatsApp, llamada telefónica, etc.)?</li> </ul>
¿Le negó al trabajador el uso total o parcial de su licencia por paternidad?
¿Asignó al trabajador alguna actividad laboral (requerimiento de tareas, solicitud de información, asistencia a reuniones u otros) durante su licencia por paternidad?

## 3. LÍNEA DE TIEMPO



<sup>30</sup> Se sugiere informar al trabajador lo siguiente:

- Que, si tiene vacaciones ganadas (por récord ya cumplido y pendiente de goce), puede solicitar su acumulación con la licencia por paternidad, debiendo comunicar ello al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario a la fecha probable de parto.
- Que le puede corresponder a la madre del niño un subsidio por lactancia (pago único que actualmente asciende a S/ 820) por cada hijo vivo, que debe tramitar directamente en EsSalud.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

Fuente: elaboración propia

#### 4. LISTA DE VERIFICACIÓN

DOCUMENTOS
Descanso médico que precise la fecha probable de parto, documento que acredite el alumbramiento o nacimiento del menor, alta de la madre o el hijo emitida por el centro médico, documento que acredite el parto múltiple, documento de deceso de la madre (en caso la madre haya muerto durante el parto o mientras gozaba de su licencia por maternidad).
Comunicación al empleador del alumbramiento o nacimiento del menor, alta emitida por el centro médico o deceso de la madre.
Registro en la PLAME de la licencia o licencias acumuladas (TR07).
Documentos que acrediten que se trata de parto único, múltiple o nacimiento de niño con discapacidad a efectos de determinar el número de días de la licencia.
Comunicaciones remitidas por el empleador al trabajador, requiriendo la realización de actividad laboral durante la licencia por paternidad.
Boletas de pago desde el mes anterior al nacimiento del menor y hasta un mes posterior al otorgamiento de la licencia por paternidad.
Registro de control de asistencia (para verificar el goce de la licencia por paternidad).
Documento que establezca periodos superiores de licencia a los establecidos por la norma (Reglamento Interno de Trabajo, política de la empresa, convenio colectivo, etc.).

#### 5. INFRACCIONES

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
No otorgar licencia por paternidad u otorgarla parcialmente	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.6. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	Trabajador afectado	Subsanable, si el trabajador aún se encuentra dentro del período de licencia.
				Insubsanable, si ya transcurrió el período en que podía disfrutarse la licencia

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
--	--	--

**ANEXO VIII**  
**LICENCIA POR ADOPCIÓN**

**1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA)**

Trabajadores con derecho	Ley N.° 27409	<p>Artículo 1.  Peticionario de adopción, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años.</p> <p>Artículo 4.  Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.</p>
Duración	Ley N.° 27409	<p>Artículo 1.  30 días naturales.</p> <p>Artículo 3.  La licencia tomada por el trabajador peticionario de adopción, no podrá exceder en conjunto (...) 30 días naturales durante 1 año calendario, independientemente del número de los procedimientos administrativos o procesos judiciales de adopción que el trabajador inicie.</p> <p>Artículo 5.  En caso de revocatoria de la resolución que otorgó la Colocación Familiar, la licencia concluye de pleno derecho. En este supuesto, los días ya gozados deberán contabilizarse en el plazo de la licencia que pudiera solicitar el trabajador peticionario de adopción dentro del mismo año calendario.</p>
Oportunidad	Ley N.° 27409	<p>Artículo 1.  A partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N.° 26981.</p> <p>El plazo se cuenta a partir del día siguiente en que quede consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción en el caso de los incisos a) y b) del artículo 128 de la Ley N.° 27337 (poseer vínculo matrimonial con el padre o madre del niño o vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el niño).</p>
Requisito	Ley N.° 27409	<p>Artículo 2.  El trabajador peticionario de adopción deberá comunicar expresamente a su empleador, en un plazo no menor de quince días naturales a la entrega física del niño, de la voluntad de gozar de la licencia correspondiente. La falta de comunicación dentro del plazo establecido impide al trabajador peticionario de adopción el goce de la misma.</p>
Derecho a descanso vacacional consecutivo	Ley N.° 27409	<p>Artículo 6.  El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia señalada en el Artículo 1, siempre que haya gozado de la misma.</p> <p>La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario al inicio del goce vacacional.</p>
Efecto de la negativa del empleador	Ley N.° 27409	<p>Artículo 7.  La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia correspondiente será considerada como un acto de hostilidad equiparable al despido.</p>

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
--	--	--

## 2. PREGUNTAS TIPO

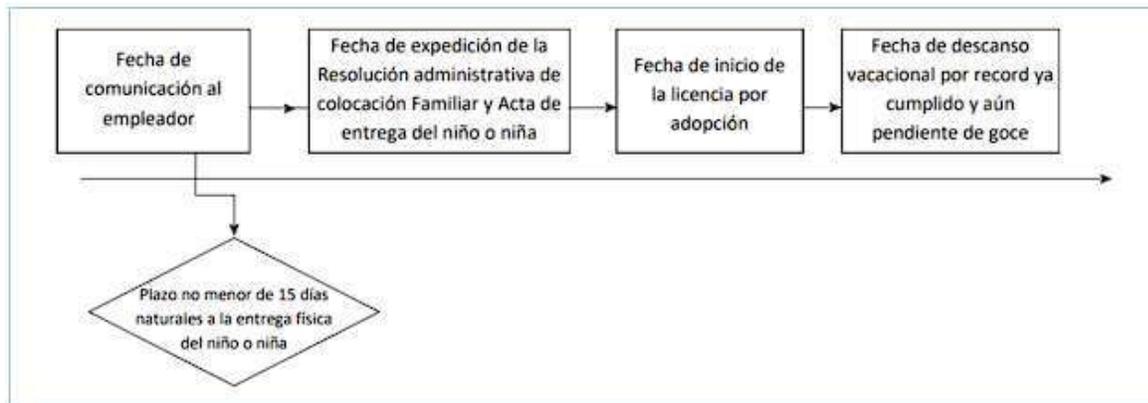
### 2.1. Trabajador<sup>31</sup>

¿Remitió a su empleador su voluntad de gozar la licencia por adopción? De ser afirmativa la respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué persona y qué cargo tiene dicha persona?</li> <li>• ¿Cuándo remitió dicha comunicación?</li> <li>• ¿Qué medio utilizó para dicha comunicación (carta, email, mensajería WhatsApp, llamada telefónica, etc.)?</li> <li>• ¿Presentó el documento que acredite el derecho a la licencia por adopción?</li> </ul>
¿De qué forma su empleador le comunicó la negativa a que hiciera uso total o parcial de su licencia por adopción?
¿Su empleador le asignó actividad laboral (requerimiento de tareas, solicitud de información, asistencia a reuniones u otros) durante su licencia por adopción? (de ser el caso, sustentar documentalmente).

### 2.2. Empleador

¿El trabajador le presentó una solicitud para utilizar su licencia por adopción? De ser afirmativa la respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué persona?</li> <li>• ¿Cuándo?</li> <li>• ¿Qué medio utilizó para dicha comunicación (carta, email o correo electrónico, mensaje por WhatsApp, llamada telefónica, etc.)?</li> </ul>
¿Le negó al trabajador el uso total o parcial de su licencia por adopción?
¿Asignó al trabajador alguna actividad laboral (requerimiento de tareas, solicitud de información, asistencia a reuniones u otros) durante su licencia por adopción?

## 3. LÍNEA DE TIEMPO



Fuente: elaboración propia

<sup>31</sup> Se sugiere informar al trabajador que, si tiene vacaciones ganadas (por récord ya cumplido y pendiente de goce), puede solicitar su acumulación con la licencia por adopción, debiendo comunicar ello al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

#### 4. LISTA DE VERIFICACIÓN

DOCUMENTOS
Comunicación de la solicitud de gozar la licencia por adopción en el plazo no menor de 15 días a la entrega física del menor de doce años.
Registro en la PLAME de la licencia o licencias acumuladas.
Resolución judicial de adopción en el caso de los incisos a) y b) del artículo 128 de la Ley N.° 27337 (poseer vínculo matrimonial con el padre o madre del niño o vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el niño) consentida o ejecutoriada / Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N.° 26981.
Comunicaciones remitidas por el empleador al trabajador, requiriéndole la realización de actividad laboral durante el disfrute de la licencia por adopción.
Boletas de pago desde el mes anterior y hasta un mes posterior a la licencia por adopción.
Registro de control de asistencia (para verificar el goce de la licencia por adopción).

#### 5. INFRACCIONES

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
No otorgar licencia por adopción u otorgarla parcialmente.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.6. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	Trabajador o trabajadora afectada.	Subsanable, si el trabajador o trabajadora aún se encuentra dentro del período de licencia. Insubsanable, si ya transcurrió el período en que podía disfrutarse la licencia.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**ANEXO IX**  
**ACTOS DE HOSTILIDAD**

**1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA) Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE**

Dignidad	Constitución Política del Perú de 1993	Artículo 1. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.
Protección de la madre	Constitución Política del Perú de 1993	Artículo 4. El Estado protege especialmente a la madre. Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre.
No discriminación	Constitución Política del Perú de 1993	Artículo 2. Numeral 2.2. Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Artículo 26. Numeral 1. En la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Artículo 11. Numeral 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, se debe prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
Actos de hostilidad que pueden estar vinculados a la condición de trabajadora gestante o lactante	TUO del D. Leg. N.º 728, modificado por la Ley N.º 30709	Artículo 30. Literal c). El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio. Literal d). La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador. Literal e). El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia. Literal f). Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole. Literal g). Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
	STC 743/2021, Exp. N.º 00932-2019-PA/TC	Fundamento 51. De forma resumida, desde la entrada en vigencia del Convenio 183 en el Perú y, asimismo, con la publicación de la Ley N.º 30709, estas serán las reglas que deberán regir cuando se alegue la vulneración de los derechos de una madre en el trabajo, independientemente del régimen en el que se encuentren: a) El cese de cualquier trabajadora, entendido como despido, terminación o no renovación de contrato, <u>hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de parte de una trabajadora que se encuentre en estado de gestación, se presumirá como un despido nulo que ha tenido como causa su condición de madre.</u> (Subrayado nuestro).

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

Procedimiento en caso de actos de hostilidad	TUO del D. Leg. N.° 728, modificado por la Ley N.° 30709	Artículo 30. El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.
Traslado a un lugar distinto del centro habitual de trabajo	Casación Laboral N.° 2456-2014 Lima	Considerando Décimo Cuarto. Particularmente cuando el empleador, en uso del ius variandi, modifica las condiciones de empleo de una trabajadora en estado de gestación o lactancia, corresponderá analizar tal acto tomando en cuenta los derechos de la trabajadora a no ser discriminada, a la especial asistencia y protección del Estado conforme a la Constitución, a la protección de la vida como valor fundamental dentro del ordenamiento constitucional; la familia como institución básica de la sociedad y la prevalencia de los derechos de los niños. Considerando Décimo Noveno. El documento firmado por la trabajadora que estableció la posibilidad de ser trasladada geográficamente “no puede imponerse frente a la protección a la mujer trabajadora y al niño dentro del texto Constitucional. Esta protección se asienta en la concepción de la vida como valor fundante dentro del ordenamiento constitucional peruano y la prevalencia de los derechos de los niños, garantía que no es exclusiva del ordenamiento jurídico peruano, pues se encuentra contenida en los distintos instrumentos internacionales.
Actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador	Resolución N.° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	Fundamento 6.7. La hostilidad consistente en la falta de respeto a la dignidad de un trabajador no puede ser evaluada con criterios subjetivos, sino que debe evidenciar una vulneración a sus derechos fundamentales, por ser éstos la manifestación jurídica del respeto debido.

## 2. PREGUNTAS TIPO

### 2.1. Trabajadora o trabajador

¿Cuál es su fecha de ingreso? ¿Qué cargo desempeña o desempeñaba?
¿Cuáles eran sus condiciones trabajo antes del descanso pre y postnatal (condiciones contractuales, estructurales-ambientales, otras)?
¿Quién era su jefe inmediato (antes y después del traslado o cambio de puesto)?
¿Le redujeron la remuneración o algún beneficio?

### 2.2. Empleador

¿Cuáles fueron las medidas que implementó para cesar los actos de hostilidad después que recibió la carta de cese de actos de hostilidad?
Si cambió de puesto a la trabajadora: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué puestos ha laborado la trabajadora? ¿Durante qué periodos? ¿Cuáles fueron sus funciones?</li> <li>• ¿Por qué motivos realizó el cambio de puesto de la trabajadora?</li> <li>• ¿La trabajadora recibía alguna bonificación o beneficio en dinero o en especie que dejó de percibir en el nuevo puesto? ¿Cuáles?</li> </ul>

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE TRABAJO</p>	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

### 3. CUADRO DE DOBLE ENTRADA

El inspector debe preparar un cuadro de doble entrada para identificar los hechos y los cambios en el tratamiento recibido por la trabajadora, antes durante y/o después del embarazo, el descanso pre y postnatal o el retorno al trabajo, dependiendo del caso, en los aspectos que puedan haberse identificado como actos de hostilidad.

Materias	Antes	Durante	Después
Lugar de trabajo			
Tiempo de trabajo			
Funciones/puesto			
Remuneración y/o beneficios			

### 4. LISTA DE VERIFICACIÓN

DOCUMENTOS
Contratos de trabajo y constancia de Alta del T Registro (para conocer las condiciones de trabajo: sueldo, horario, lugar de trabajo y otras condiciones).
Boletas de pago.
Documentos que dispusieron la rotación de lugar de trabajo o de turno (verificar el cumplimiento de un procedimiento debido: comunicación clara, fecha anticipada, etc.).
Carta de imputación de faltas y anexos.
Reglamento interno de trabajo o documento de gestión que regula las rotaciones, desplazamientos y condiciones de trabajo.
Matriz IPERC (Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control) para verificar los peligros y riesgos a los que está expuesta la madre gestante en su puesto.
Registro de control de asistencia y horario de trabajo (para verificar el horario habitual).
Recomendaciones/restricciones dadas por el médico especialista y el médico ocupacional.
Documentos que acrediten la solicitud de licencias (con o sin goce de remuneración) al retorno del descanso postnatal.
R07 (Trabajadores – Motivo de suspensión de labores) de la PLAME de los 12 últimos meses o más a criterio del inspector.

### 5. INFRACCIONES

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Actos de hostilidad en contra de trabajadora gestante o lactante	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.14. Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.	La trabajadora afectada	Subsanable (Acto en materia de tiempo, lugar, funciones o remuneración, cuyos efectos sean irreversibles).
				Insubsanable. (Acto que afecte la dignidad de la trabajadora).

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

**ANEXO X**

**EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE O LACTANTE**

**1. BASE LEGAL APLICABLE (NORMA VULNERADA) Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE**

No discriminación	Constitución Política del Perú	<p>Artículo 2.          Numeral 2.2.          Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.</p> <p>Artículo 26.          Numeral 1.          En la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.</p>
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	<p>Artículo 11          Numeral 2.          A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, se debe prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.</p>
Protección del empleo y no discriminación	Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo	<p>Artículo 8.          El empleador se encuentra prohibido de despedir a una mujer que esté embarazada o durante la licencia de maternidad o de licencia en caso de enfermedad o de complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.</p>
Supuestos de despido nulo	TUO del D. Leg. N.° 728, modificado por la Ley N.° 31152	<p>Artículo 29.          Literal e).          Es nulo el despido que tenga por motivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El embarazo.</li> <li>• El nacimiento o sus consecuencias, o</li> <li>• La lactancia.</li> </ul> <p>Si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento.</p>
	Resolución de Sala Plena N.° 012-2022-SUNAFIL/TFL (Precedente vinculante)	<p>Fundamento 6.1.20.          La extensión de la protección deberá ser hasta que culmine el periodo de permiso de lactancia reconocido por la Ley N.° 27240- Ley que otorga permiso para lactancia materna (hasta que el menor hijo cumpla un año), en tanto la madre aún acarrea las consecuencias biológicas de su embarazo en el ámbito laboral, y esta obligación maternal bajo ningún motivo puede implicar una amenaza a sus derechos.</p>
Presunción	TUO del D. Leg. N.° 728, modificado por la Ley N.° 31152	<p>Artículo 29.          Literal e).          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.</p>
Trabajadoras protegidas	TUO del D. Leg. N.° 728, modificado por la Ley N.° 31152	<p>Artículo 29.          Literal e).</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajadora con contrato a tiempo indefinido o con contrato sujeto a modalidad.</li> <li>Trabajadora en período de prueba.</li> <li>Trabajadora que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias.</li> </ul>
	Ley N.° 30709	<p>Artículo 6. Queda prohibido que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.</p>
	Decreto Supremo N.° 002-2018-TR (cuyo artículo 1 aprobó el reglamento de la Ley N.° 30709)	<p>Artículo 12. No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.</p>
	Casación Laboral N.° 30535-2019 LIMA	<p>Considerando Séptimo. Numeral 4. Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento conforme a lo establecido en el artículo 22 del TUO de la LOPJ. En caso de trabajadoras gestantes despedidas durante el período de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo.</p>
	STC 367/2023, Exp. N.° 01738-2021-PA/TC	<p>Fundamento 19. (...) una interpretación conjunta de los artículos 2.2 y 4 de la Constitución no puede avalar que la decisión de no renovación del contrato pueda obedecer, sin más, a la condición de madre de la trabajadora. La prohibición de discriminación en función del sexo, aunada a la necesidad de tutela reforzada mencionada, obligan a considerar que, en estos supuestos, el empleador no puede adoptar decisiones o políticas de dirección en el centro laboral que sean ajenas a criterios de razonabilidad. Fundamento 21. (...) si el empleador decide extinguir la relación de trabajo, sea por la no renovación del contrato o por despido, habrá de acreditar que su decisión no se motiva en la maternidad de la trabajadora, sino en una causal objetiva, como puede ser la desaparición de aquella que justificó su contratación o la comisión de una falta grave. En estos supuestos, la empresa o la entidad estatal deberán acreditar, documentalmente, esa motivación.</p>
	STC 203/2022, Exp. N.° 00297-2020-PA/TC Lambayeque	<p>Fundamento 23. En suma, la tutela o protección reforzada hacia las mujeres gestantes, conforme a la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, consta de tres garantías: (1) se protege a las mujeres en el marco de cualquier régimen o tipo de relación laboral; (2) implica la presunción de inconstitucionalidad del despido (presunción de que el despido es nulo) cuando la trabajadora comunicó debidamente su estado de gestación al empleador; y (3) la protección especial se extiende desde la debida comunicación del embarazo hasta la culminación del periodo de lactancia (actualmente, conforme a la Ley N.° 27240, este periodo abarca hasta que el hijo o hija cumpla un año, derecho reafirmado por el Tribunal Constitucional en las Sentencias 01272-2017-PA/TC, 00677-2016-PA/TC y 01995-2020-PA/TC). Fundamento 24. Adicionalmente, debe anotarse que esta protección reforzada también alcanza a las mujeres que se encuentran en ejerciendo un cargo de confianza. No solo porque, como acaba de ser precisado, con base en la jurisprudencia y la normativa aplicable, la mencionada</p>

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

		<p>protección alcanza a las gestantes en el marco de cualquier régimen o tipo de relación laboral, sino principalmente porque interpretar en sentido contrario, es decir, admitiendo que precisamente las mujeres que han accedido a altos cargos, que han podido llegar a un puesto de confianza a pesar del “techo de cristal”, puedan ser relevadas de sus cargos, sin causa distinta al retiro de confianza, luego de informar que se encuentran en estado de gestación, sería totalmente contrario a la tutela efectiva de los derechos de las mujeres, y a la solución estructural que la discriminación hacia ellas demanda, en el marco de lo expuesto supra.</p>
	<p>II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (9 de octubre de 2020)</p>	<p>Tema 3. La reposición laboral de las trabajadoras gestantes que ostentan cargo de confianza.        Sí procede la reposición laboral de la madre gestante que ostenta un cargo de confianza por cuanto las mujeres en esta condición del embarazo e incluso hasta la lactancia gozan de una protección especial que le otorga la Ley, la Constitución y las normas internacionales, las que no hace distingo alguno del cargo, nivel o categoría que ocupa en el centro laboral. Razón por la que el retiro de la confianza de una trabajadora en estado de gestación transgrede las normas y principios que las sustentan.</p>
<p>Notificación del embarazo</p>	<p>TUO del D. Leg. N.º 728, modificado por la Ley N.º 31152)</p>	<p>Artículo 29        Literal e)        Último párrafo.        Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.</p>
	<p>Resolución de Sala Plena N.º 012-2022-SUNAFIL/TFL (Precedente vinculante)</p>	<p>Fundamento 6.1.15.        La protección a la madre gestante no está condicionada a la comunicación previa al empleador, siendo suficiente demostrar el estado de gestación para que opere el fuero maternal, el cual impide al empleador poner fin al contrato unilateralmente, salvo causa justa debidamente contemplada en nuestro ordenamiento jurídico.</p>
	<p>Casación Laboral N.º 30535-2019 LIMA</p>	<p>Considerando Sétimo.        Numeral 2.        Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento conforme a lo establecido en el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.        No resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante para que se presuma que el despido ha tenido como móvil el embarazo.</p>
	<p>STC 367/2023, Exp. N.º 01738-2021-PA/TC</p>	<p>Fundamento 23. (...) a efectos de que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, no es exigible comunicarle al empleador el embarazo, pues el Convenio 183 de la OIT, suscrito por el Perú, establece que esa protección es de carácter objetivo. Efectivamente, la prohibición impide al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, sin que exista condicionamiento a alguna comunicación. Como ha indicado este Tribunal, es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal. (Cfr. sentencia recaída en el Expediente N.º 02748-2021-PA/TC), conforme al cual el empleador no puede poner fin al contrato de trabajo de manera unilateral –sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal–, esto excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del</p>

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

		despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
--	--	---

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

## 2. PREGUNTAS TIPO

### 2.1. Trabajadora

#### 2.1.1. Preguntas generales

¿Presentó a su empleador alguna comunicación señalando su estado de gestación?
¿Presentó a su empleador un certificado médico con motivo de su descanso pre y postnatal o alguno derivado de su condición de gestante?
¿Le solicitaron que enseñe o explique el desarrollo de sus funciones a otra persona?
¿Le cursaron correos o memorándums de llamadas de atención, suspensión u otras sanciones disciplinarias?

#### 2.1.2. Preguntas específicas

<b>Período de prueba</b>	¿Cuál fue su fecha de inicio de labores?
	¿Acordó la ampliación del período de prueba?
	¿Le cursaron comunicación de no haber superado el periodo prueba? ¿Por qué medio? ¿Le indicaron las causas?
	¿Durante su vínculo laboral estuvo sujeta a alguna evaluación o le cursaron alguna comunicación vinculada a su rendimiento o a su conducta? ¿En qué fecha?
<b>Contrato temporal</b>	¿Le cursaron comunicación de término de su contrato o de no renovación o prórroga de contrato?
	¿Le entregaron una copia de su contrato? ¿En qué fecha? ¿Cuándo firmó el cargo de recepción del contrato?
<b>Cese sin causa o conclusión de contrato a tiempo parcial de duración indefinida</b>	¿Le cursaron alguna comunicación sobre la decisión de extinguir la relación laboral?
	¿Le impidieron el ingreso al centro de trabajo? ¿En qué fecha?
<b>Contrato de locación de servicios u otros contratos civiles o comerciales</b>	Realizar preguntas tipo para determinar si existió relación laboral (considerar los tres elementos del contrato de trabajo)
	¿Firmó un contrato de locación de servicios o cualquier otro tipo de contrato civil o comercial?
	¿Le cursaron comunicación de término de su contrato o de no renovación de su contrato?

### 2.2. Empleador

#### 2.2.1. Preguntas generales

¿La trabajadora le comunicó su estado de gestación? ¿qué medio utilizó para dicha comunicación?
¿Registró el certificado médico por motivo de descanso pre y postnatal presentado por la trabajadora?
¿Quién realiza actualmente las labores que eran asignadas a la trabajadora? Señale nombres y apellidos, cargo, así como la fecha de ingreso de esa persona. Si esa persona ya venía laborando para la empresa, ¿Por qué le asignaron las labores que realizaba la trabajadora y desde cuándo?
¿Por qué cesó a la trabajadora? De ser el caso ¿Por qué no le renovó o prorrogó su contrato temporal?

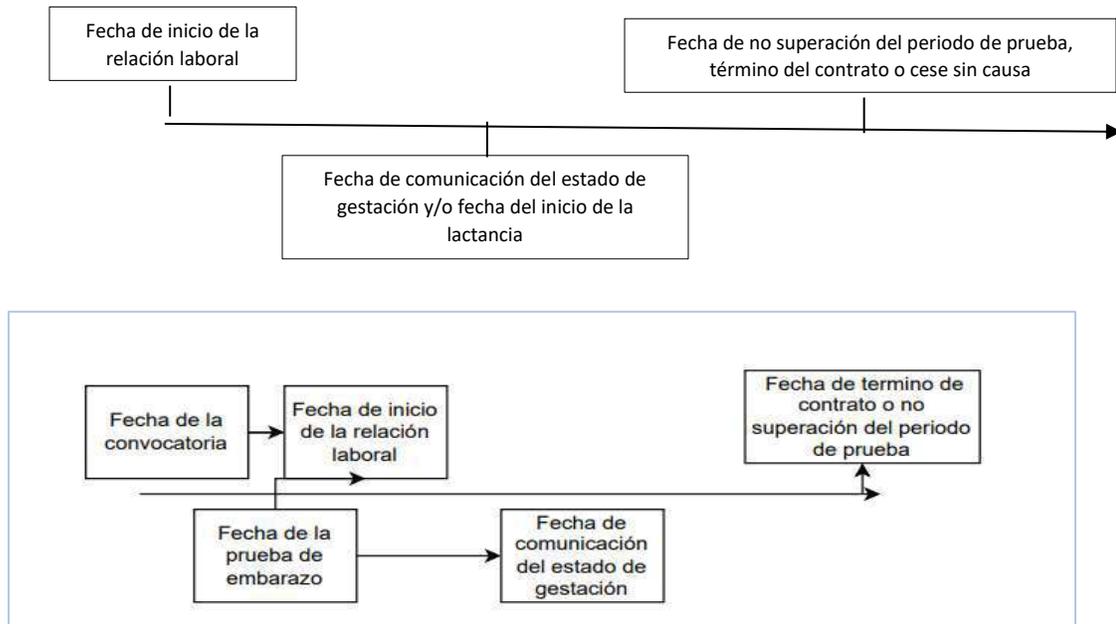
#### 2.2.2. Preguntas específicas

<b>Período de prueba</b>	¿Cuál fue su fecha en que la trabajadora inició sus labores?
	¿Acordó con la trabajadora la ampliación del período de prueba? ¿Por qué medio? ¿Cuál fue el motivo?
	¿Cursó comunicación a la trabajadora de no haber superado el periodo prueba? ¿Por qué medio? ¿Le indicó las causas?

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

	¿Poseen algún documento de gestión que establezca las evaluaciones que realiza a sus trabajadores durante el periodo de prueba? ¿Durante el vínculo laboral realizó alguna evaluación a la trabajadora o le cursó alguna comunicación vinculada a su rendimiento o conducta? ¿En qué fecha?
<b>Contrato temporal</b>	¿Le cursaron a la trabajadora alguna comunicación de término de su contrato, no renovación o prórroga de su contrato o carta de despido? ¿Cuándo y por qué medio le entregaron a la trabajadora copia de su contrato temporal? ¿Cuáles fueron las causas objetivas del contrato temporal? Explique detalladamente (se debe verificar la modalidad y la causa objetiva utilizadas <sup>32</sup> ).
<b>Cese sin causa o conclusión de contrato a tiempo parcial de duración indefinida</b>	¿Le cursaron alguna comunicación a la trabajadora sobre la decisión de extinguir la relación laboral? ¿Dieron alguna orden para impedir el ingreso de la trabajadora al centro de trabajo? ¿En qué fecha?
<b>Contrato de locación de servicios u otros contratos civiles o comerciales</b>	Realizar preguntas tipo para determinar si existió relación laboral (considerar los tres elementos del contrato de trabajo). ¿Firmó un contrato de locación de servicios o cualquier otro tipo de contrato civil o comercial que sustente la relación con la trabajadora? ¿Cursó a la trabajadora comunicación de término de su contrato o de no renovación de su contrato?

### 3. LÍNEA DE TIEMPO



Fuente: elaboración propia

<sup>32</sup> Ver definiciones sobre «contrato de trabajo sujeto a modalidad» y «causa objetiva en la contratación sujeta a modalidad» previstas en el Protocolo N.º 003-2016-SUNAFIL/INII, denominado «Protocolo para la Fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad», aprobado mediante Resolución de Superintendencia N.º 071-2016-SUNAFIL.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

#### 4. LISTA DE VERIFICACIÓN

<b>Período de prueba</b>	Contrato de trabajo temporal o a plazo indeterminado (de corresponder).
	Registro de control de asistencia.
	Alta en el T-Registro.
	Documentos para determinar la condición de gestante o lactante.
	Documento mediante el cual se comunica el cese.
	Documento que sustenta la causa del cese.
	Documentos de evaluación. R07 (Trabajadores – Motivo de suspensión de labores) de la PLAME de los 12 últimos meses o más a criterio del inspector.
<b>Contrato temporal</b>	Contrato temporal y prórrogas.
	Cargo de entrega a la trabajadora del contrato y de sus prórrogas.
	Documento mediante el cual se comunica el cese (de resultar aplicable).
	Informe documentado del empleador explicando las causas objetivas del contrato temporal. R07 (Trabajadores – Motivo de suspensión de labores) de la PLAME de los 12 últimos meses o más a criterio del inspector.
<b>Cese sin causa o conclusión de contrato a tiempo parcial de duración indefinida</b>	Documento de comunicación del cese. R07 (Trabajadores – Motivo de suspensión de labores) de la PLAME de los 12 últimos meses o más a criterio del inspector.
<b>Despido por “falta grave”</b>	Documentos en los que consta el inicio de procedimiento de despido (carta de preaviso de despido o de imputación de faltas).
	Carta de despido. R07 (Trabajadores – Motivo de suspensión de labores) de la PLAME de los 12 últimos meses o más a criterio del inspector.
<b>Contrato de locación de servicios u otros contratos civiles o comerciales</b>	Contrato de locación de servicios u otro tipo de contrato civil o comercial utilizado.
	R12: Locadores de servicio.
	Reporte de consulta al sistema de emisión electrónica (SEE) receptor.

#### 5. INFRACCIONES

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Extinción de la relación laboral de trabajadora gestante o lactante con contrato de duración indefinida, en periodo de prueba o con contrato a tiempo parcial.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.17. La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole. <sup>33</sup>	Todos los trabajadores	Insubsanable

<sup>33</sup> Artículo 48.1-C RLGIT: Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
Extinción de la relación laboral de trabajadora gestante o lactante cuyo contrato temporal no es renovado o prorrogado.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.17. La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole (ver nota a pie de página de este anexo).	Todos los trabajadores	Insubsanable
Extinción de la relación laboral de trabajadora gestante o lactante con contrato temporal desnaturalizado.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.5. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.	La trabajadora afectada	Insubsanable
	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.17. La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole (ver nota a pie de página de este anexo).	Todos los trabajadores	Insubsanable
Extinción de la relación laboral de trabajadora gestante o lactante con contrato de locación de servicios (u otro tipo de contrato) desnaturalizado.	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.20. No registrar al trabajador en la planilla.	La trabajadora afectada	Insubsanable
	Muy grave	Artículo 25. Numeral 25.17. La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u	Todos los trabajadores	Insubsanable

y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%.

**Las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE** reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--

CONDUCTA	CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN			
	Gravedad	Tipificación	Trabajadores afectados	Tipo de infracción
		ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole. (Ver nota a pie de página de este anexo).		

Nota: De detectarse en el desarrollo de las diligencias el incumplimiento de disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, considerar adicionalmente la infracción tipificada en el artículo 25.16 del RLGIT (muy grave e insubsanable).

**ANEXO XI**

**NORMA INTERNACIONAL APLICABLE**

<b>N.º</b>	<b>Denominación</b>	<b>Referencia aplicable</b>
1	Declaración Universal de Derechos Humanos	De acuerdo con el numeral 2 del artículo 25, la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.
2	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	El artículo 11, numeral 2 de la Convención (aprobada por Resolución Legislativa N.º 23432), señala que a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
3	Convención sobre los Derechos del Niño	El artículo 24, literal e) de la Convención (aprobada por Resolución Legislativa N.º 25278), señala el compromiso del Estado de promover las ventajas de la lactancia materna a favor de todos los sectores de la sociedad, las madres y padres de familia y, especialmente, a las niñas y niños.
4	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará	El artículo 4 de la Convención (aprobada por Resolución Legislativa N.º 26583) señala que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a que se respete su vida; el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley.
5	Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo	El sistema de inspección estará encargado de: (a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
6	Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo	El artículo 2, numeral 1 del Convenio sobre igualdad de remuneración dispone que todo Estado Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea

N.º	Denominación	Referencia aplicable
		compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
7	Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo	El artículo 2 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) dispone que todo Estado Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
8	Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo	El artículo 3 del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares dispone que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
9	Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo	El artículo 8 del Convenio sobre la protección de la maternidad (aprobado por Resolución Legislativa N.º 30312), prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, durante la licencia por maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo (durante un período determinado en la legislación nacional), excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no son esos, corresponde al empleador. El artículo 10 establece que la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, que deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.
10	Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo	El artículo 6 del Convenio sobre la violencia y el acoso dispone que todo Estado Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE TRABAJO</p>	<b>Título:</b> Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo	<b>Versión 1</b> <b>Fecha de vigencia:</b> <b>22/11/2024</b>
---	--	--