



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Lexl@boral

**SUNAFIL fiscalizará cumplimiento de normativa
sobre protección de maternidad y paternidad
en el trabajo**

El 22 de noviembre de 2024 se publicó la Directiva 4-2024-SUNAFIL/DINI, Directiva para la Fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo, (en adelante, “la Directiva”) 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.

La SUNAFIL realizará las acciones necesarias a fin de verificar el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

1. No discriminación de la mujer gestante o lactante en el acceso al empleo

- No solicitud de prueba de embarazo a las candidatas a un puesto de trabajo.
- El inspector indagará si en el proceso de selección la trabajadora fue consultada sobre la existencia de hijos, su deseo de tener hijos, si tiene pareja, su estado civil, estado de gestación o información sobre su ciclo menstrual.
- Cuando la postulante firme el contrato de trabajo, pero no inicie labores o cuando haya sido descalificada en el proceso de selección, el inspector indagará sobre los motivos y si estos fueron explicados a la postulante.



2. Respeto de descansos y atenciones médicas durante la gestación

- Pago de subsidios.
- Cumplimiento de medidas de control señaladas en IPERC.
- El inspector indagará con la trabajadora gestante si el empleador sugirió u ordenó que las atenciones fueran en horario de refrigerio, fuera de la jornada, en horas de descanso o a cuenta de vacaciones.



3. No discriminación de la trabajadora gestante o lactante al término del contrato laboral

- Pago de subsidios.
- Cumplimiento de medidas de control señaladas en IPERC.
- El inspector indagará con la trabajadora gestante si el empleador sugirió u ordenó que las atenciones fueran en horario de refrigerio, fuera de la jornada, en horas de descanso o a cuenta de vacaciones.



4. Protección de la mujer gestante que realiza labores que ponen en riesgo su salud y/o desarrollo normal del feto o embrión

- Cumplimiento de disposiciones reguladas en Ley 28048, sobre modificaciones que impliquen menor riesgo para la gestación o desarrollo del embrión o feto.
- Cumplimiento de medidas de control señaladas en IPERC.
- Uso de EPP.
- Condiciones de trabajo existentes (si tiene servicios higiénicos, uniforme, uso de escaleras, tiempos prolongados de pie).
- El inspector indagará sobre una eventual solicitud de teletrabajo y los motivos de denegatoria por parte del empleador, en caso aplique.
- Inducción sobre nuevo puesto de trabajo en caso de modificación.



5. Goce del descanso pre y postnatal

- No asignación de labores durante el descanso pre y postnatal (solicitud de información, requerimiento de tareas, asistencia a reuniones u otros).
- Pago de subsidio por maternidad.
- El inspector indagará sobre la existencia de otro trabajador a quien se le hayan asignado temporalmente las labores de la trabajadora durante su descanso por maternidad.
- Existencia de la solicitud de acumulación del descanso vacacional a la licencia por maternidad.
- Correcta declaración del descanso por maternidad en la boleta de pago y PLAME.



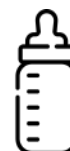
6. Goce del permiso por lactancia materna

- Horario de trabajo de la trabajadora.
- Horario del uso del permiso por lactancia.
- No aplicación de descuentos por uso de horario de lactancia.



7. Implementación del lactario y uso del servicio

- Facilidades de acceso y uso del lactario.
- Registro de asistencia al servicio de lactario.
- Ventilación, señalización, iluminación, muebles y otros implementos del lactario.
- Acciones de información, capacitación, difusión o estímulo sobre uso del lactario.



8. Goce de la licencia por paternidad y licencia por adopción

- Oportunidad del goce de la licencia.
- No asignación de funciones durante el goce de la licencia (requerimiento de tareas, solicitud de información, asistencia a reuniones u otros).



Cuando corresponda, la SUNAFIL investigará si se ha incurrido en actos de hostilidad.



Si en el marco de las actuaciones de inspección se detectan indicios de la comisión de delitos, como discriminación, incitación a la discriminación u otros, la SUNAFIL pondrá esta situación en conocimiento del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación o de la Policía Nacional del Perú, según corresponda.

prcp.com.pe

Visita
nuestro blog



© 2024 Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados



SOCIA

Cristina Oviedo

coa@prcp.com.pe

VER PERFIL



SOCIO

Brian Ávalos

bar@prcp.com.pe

VER PERFIL

