



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Av. Salaverry 655, Jesús María
Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Autor: "Esto es una obra colectiva"

Editado por: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

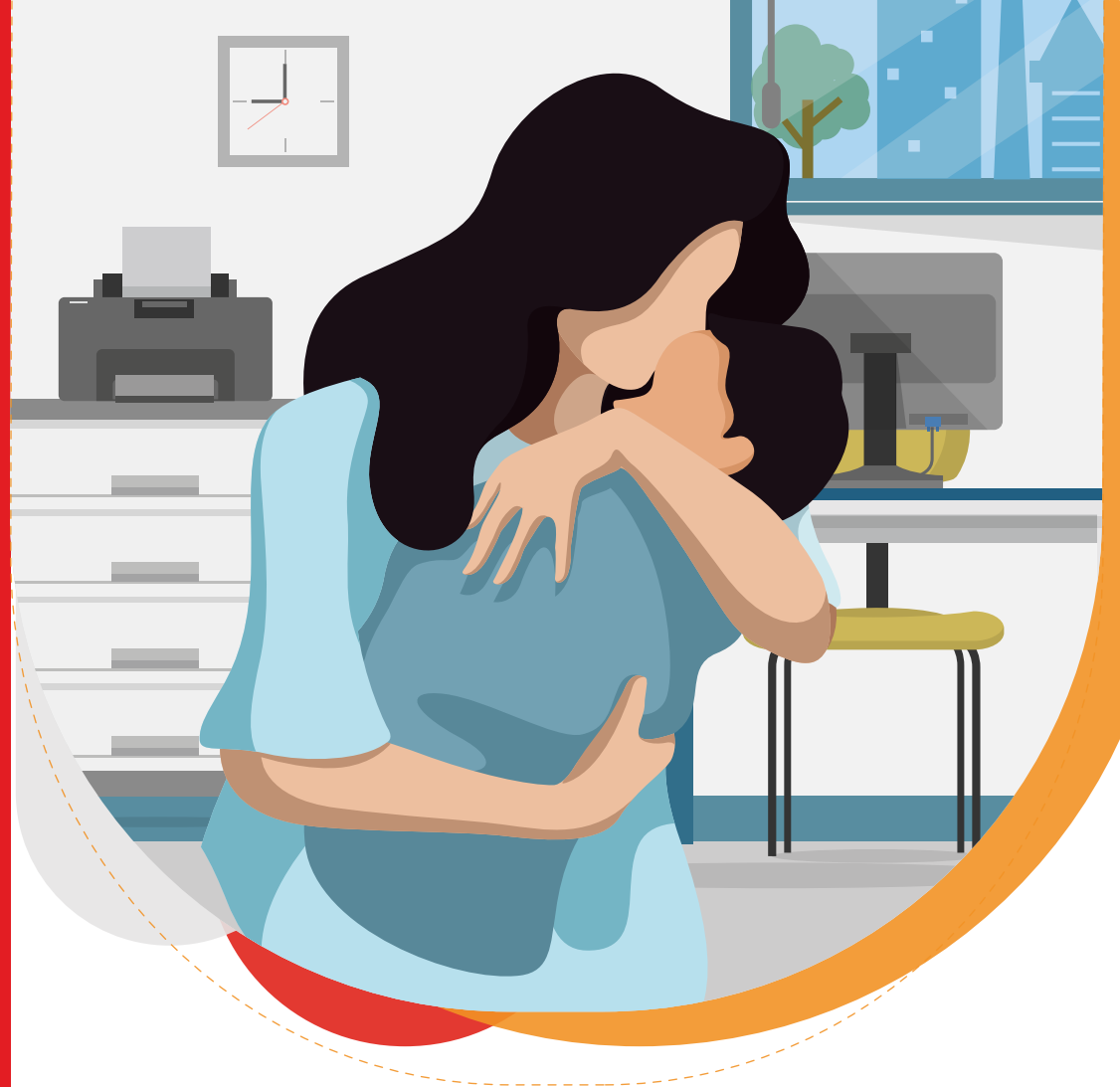
Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima

1a. edición - xxxxxx-xxxxxx

HECHO EL DEPÓSITO LEGAL EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ N° xxxxxxxxx

Se terminó de imprimir en xxxxxxxx en:

Síguenos en:



Derechos laborales de la madre trabajadora

Base legal: Ley n.° 26644, Decreto Supremo n.° 005-2011-TR, Resolución de Gerencia General n.° 619-GG-Essalud-2012, Ley n.° 27240, Ley n.° 30367, Ley n.° 27409, Ley n.° 29896, Decreto Supremo n.° 001-2016-MIMP, Ley n.° 28048, Ley n.° 26790, Decreto Supremo n.° 009-2004-TR

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Descanso por maternidad



Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 98 días naturales de descanso, distribuidos en un período de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, los cuales pueden ser acumulados a decisión de la gestante.

Este tiempo se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiples o de niños con discapacidad (acreditada con el certificado médico correspondiente).

Base legal: artículo 1 de la Ley n.º 26644 (primer párrafo modificado por la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley n.º 30792), artículos 2 (modificado por el artículo n.º 1 del Decreto Supremo n.º 002-2016-TR) y 3 (modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo n.º 001-2015-TR) de Decreto Supremo n.º 005-2011-TR.

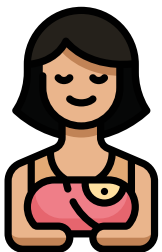
Subsidio por maternidad

Es el importe económico que percibirá la trabajadora durante el descanso por maternidad, siempre y cuando cumpla con haber tenido vínculo laboral, esté afiliada a Essalud al momento de la concepción y tenga 3 meses de aportación consecutivos o 4 no consecutivos dentro de los 6 meses calendario anteriores al mes en que se inicia el goce del subsidio. Se otorga con el objeto de resarcir el

lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del recién nacido.

Base legal: artículo 10 (modificado por el artículo 1 de la Ley n.º 28791), literal b).1 del inciso b) del artículo 12 de la Ley n.º 26790 (inciso modificado por el artículo único de la Ley n.º 28239), artículo 16 del Decreto Supremo n.º 009-97-SA (primer párrafo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo n.º 002-2016-TR).

Permiso por lactancia



Toda madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a 1 hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso sea parto múltiple, el permiso se incrementa en una hora adicional. La hora diaria de permiso por lactancia se considera laborada e incluye el goce de la remuneración que corresponda. En ningún caso, será materia de descuento. Puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de la jornada laboral.

Base legal: artículo 1 de la Ley n.º 27240 (artículo modificado por el artículo 1 de la Ley n.º 28731)

Subsidio por lactancia

Es el importe económico otorgado a la madre con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido; para ello, debe contar con tener 3 meses de aportación consecutivos o 4 no consecutivos dentro de los 6 meses calendario anteriores al parto y tener vínculo laboral al momento del goce del subsidio. Si la madre del lactante no es la asegurada titular, deberá estar inscrita en Essalud y el menor debe ser

reconocido por el afiliado regular.

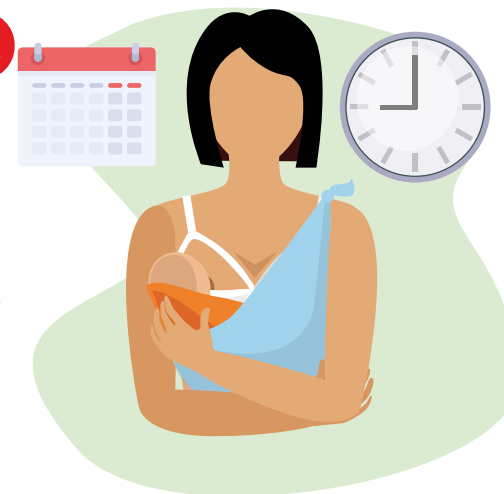
En caso de nacimientos múltiples se otorgará un subsidio adicional por cada hijo.

Base legal: artículo 10 (modificado por el Artículo 1 de la Ley n.º 28791), literales b.1) y b.3) (literal modificado por el artículo 1 de la Ley n.º 28791) del inciso b) (inciso modificado por el artículo único de la Ley n.º 28239) del artículo n.º 12 de la Ley n.º 26790, artículo 17 del Decreto Supremo n.º 009-97-SA.

Lactario institucional

Los centros de trabajo donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil (entre los 15 y 49 años de edad) deben contar con un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando además su adecuada conservación. Este espacio se denomina "Lactario" y su tiempo de uso no podrá ser inferior a 1 hora por día.

Base legal: artículos 1 y 2 de la Ley n.º 29896, artículos 1, 7 y 9 del Decreto Supremo n.º 001-2016-MIMP



Protección contra el despido

Si el despido de la trabajadora se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento, se presumirá que el despido tiene por causa el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia.

Esta presunción quedará sin efecto sólo si el empleador acredita la existencia de causa justa para despedir a la trabajadora.

Base legal: artículo 01 de la Ley n.º 30367 (artículo que modifica el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728).

Cambio de labores

Las trabajadoras gestantes que realicen labores que puedan poner en riesgo su salud y/o la del desarrollo normal del embrión, y del feto durante el período de gestación, tienen derecho a solicitar a su empleador que les asigne labores distintas a las habituales, incluso las que conllevan un cambio de puesto de trabajo, sin que ello afecte sus derechos laborales.

El cambio de labores o puesto de trabajo será temporal y se mantendrá mientras dure la etapa

de gestación y/o subsistan los riesgos. Sin embargo, por pacto individual o convenio colectivo se puede extender la medida hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que pueden afectar al recién nacido a través de la leche materna.

Base legal: artículo 1 de la Ley n.º 28048, artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto Supremo n.º 009-2004-TR.