Conoce los derechos laborales que protegen a las madres trabajadoras

En el marco de la búsqueda por garantizar **condiciones laborales justas,** el ordenamiento jurídico del Perú pone especial énfasis en la **protección de las madres trabajadoras**.

Este enfoque no solo reconoce su papel fundamental en la sociedad, sino que también busca asegurar un entorno laboral digno, seguro y compatible con las responsabilidades familiares.

Esta oportunidad nos permite reflexionar sobre la importancia de estos derechos, diseñados para promover la equidad y el bienestar en el ámbito laboral, y cómo su correcta implementación contribuye a una sociedad más inclusiva y solidaria.

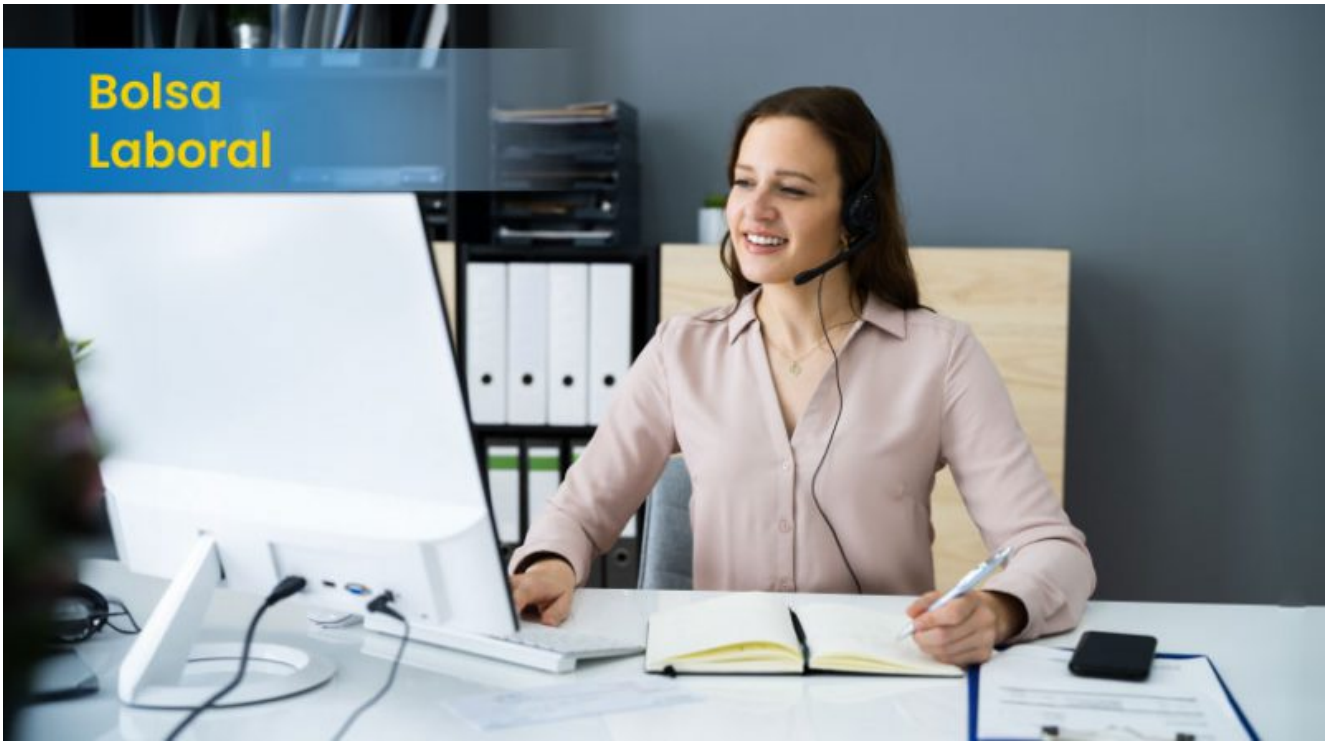
LEA TAMBIÉN: Gobierno obliga a entidades a eliminar barreras burocráticas ilegales en 30 días

Derechos laborales en el Perú

A continuación, el abogado laboralista, Juan Valera, presenta los principales derechos laborales reconocidos por la legislación peruana:

· **Licencia por maternidad** (49 días prenatales y 49 días postnatales; pudiendo acumularse para el goce continuo de forma postnatal) y acumulación de vacaciones.

· **Permiso por lactancia materna** (1 hora diaria hasta que el hijo cumpla un año; se incrementa una hora adicional en caso de parto múltiple).



· Subsidios por maternidad y lactancia.

· Implementación y uso de lactario en el centro de trabajo.

· **Protección contra el despido** o no renovación de contrato motivado por embarazo, nacimiento o lactancia (1 año posterior al nacimiento del hijo). Sin embargo, es posible no renovar el contrato en caso la causa objetiva que motivo la contratación ya no se mantiene en el tiempo

· Protección de trabajadoras gestantes en caso de riesgo para su seguridad y salud.

· Protección de trabajadoras en situaciones de violencia familiar.

· Preferencia por el teletrabajo para gestantes y lactantes.

· Asignación familiar (10% de la Remuneración Mínima Vital).

· **Licencia por adopción:** 30 días naturales a los trabajadores que solicitan la adopción de un niño menor de 12 años.

· **Licencia por fallecimiento de familiar directo** (cónyuge, padres, hijos y hermanos): 05 días calendario, pero si el

fallecimiento ocurre en una ciudad o país diferente al del centro de trabajo, la licencia puede ser ampliada por el tiempo de traslado, utilizando el Cuadro General de Términos de la Distancia.

Estos derechos no solo buscan proteger la salud física y emocional de las madres trabajadoras, sino también promover una cultura de respeto, equidad y corresponsabilidad en el entorno laboral.

Recomendación para los empleadores

Desde el sector privado, se recomienda a los empleadores no solo cumplir con las obligaciones legales, sino también promover una cultura organizacional que valore la **maternidad** y apoye activamente la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Implementar políticas internas que reconozcan las necesidades específicas de las madres trabajadoras puede impactar positivamente en la retención del talento, en el clima laboral de la organización y en una percepción positiva frente a terceros.

LEA MÁS:

Uno de cada seis jóvenes en el Perú ni estudia ni trabaja

“TLC entre Perú y Guatemala fortalecerá el comercio bilateral y abrirá oportunidades para las mipymes”

Rutas de Lima suspenderá uso de carriles exclusivos para e-pass desde el 19 de mayo

---

Desafíos y oportunidades para las mypes peruanas familiares

En el Perú, las empresas familiares representan cerca del 80 % de las micro y pequeñas empresas (mypes), según estimaciones del presidente del Gremio de la Pequeña Empresa de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), Rodolfo Ojeda.

Esto equivale aproximadamente a los 2,5 millones de negocios formales, lo que convierte a este tipo de organizaciones en un pilar estructural de la economía nacional.

A pesar de los constantes desafíos políticos y sociales que ha vivido el país en los últimos años, las mypes familiares han logrado sostener su crecimiento, impulsadas por la resiliencia, creatividad y capacidad de adaptación de sus fundadores y equipos.

Nuevas oportunidades en el comercio global

Rodolfo Ojeda resalta que las nuevas dinámicas del comercio internacional han abierto oportunidades inéditas para estas empresas. Mercados en Asia, India y Corea del Sur se han vuelto más accesibles gracias a la reducción de aranceles realizada en los últimos años entre Estados Unidos, Europa y China, lo que ha permitido a las mypes peruanas adquirir insumos y productos a precios más competitivos, abriendo oportunidades para expandir sus negocios.

No obstante, es seguro que ello cambie en adelante tras la imposición de aranceles por parte de la administración de Donald Trump. *“Para enfrentar los desafíos actuales, las mypes deben diversificar sus mercados a través de estrategias*

digitales y promoción internacional, capacitarse continuamente para optimizar sus procesos y posicionarse mejor en mercados globales, y aprovechar las oportunidades que surgen del cambio en aranceles y nuevas alianzas comerciales”, manifiesta.

LEA TAMBIÉN: Asociados de la CCL fueron reconocidos en el Día Nacional de las Mypes

La evolución generacional y uso de la tecnología

Por su parte, Rodolfo Salazar, representante de la **Asociación Empresas Familiares del Perú (AEF)**, sostiene que las empresas familiares están evolucionando gracias a que las nuevas generaciones aprovechan la tecnología y las innovaciones globales para estructurar sus negocios y adaptarlos al mercado local. Sin embargo, advierte que uno de los mayores retos que enfrentan es la sucesión, ya que no todos los miembros familiares desean involucrarse.

Además, revela que menos del 30 % de las empresas familiares logran pasar exitosamente a la siguiente generación, lo que refleja un gran desafío en la continuidad del negocio. *“Ante ello, es fundamental contar con un plan de sucesión sólido, protocolos familiares claros y una visión de largo plazo. Es crucial que estas empresas no se centren únicamente en el fundador o en la figura del patriarca o la matriarca, sino que desarrollen un modelo de negocio estructurado a largo plazo*”, resalta.

En esa línea, menciona que la primera generación se enfoca principalmente en entender el giro del negocio y establecer una plataforma sólida que sirva de base para el crecimiento futuro. *“Este cimiento es importante para que la segunda*

generación pueda asumir el rol de expansión y desarrollo, tal como lo visionó el fundador”.

Para Salazar, la continuidad y éxito de las empresas familiares dependen de tres ejes fundamentales en la integración de la segunda generación. El primero es el conocimiento del negocio, donde los nuevos integrantes deben ingresar desde mandos medios o primeras líneas, adquiriendo una comprensión profunda del funcionamiento desde la base.

El segundo eje es la cultura empresarial y es crucial. Ello se debe a que la inmersión y promoción de esta cultura por parte de la segunda generación asegura menor resistencia al cambio y fortalece los valores organizacionales.

Finalmente, el tercer punto radica en el derecho adquirido, que implica que cada miembro gane su propio peso específico y celebre sus propias victorias, consolidando su rol dentro de la empresa.

En ese sentido, el representante de la Asociación de Empresas Familiares sostiene que garantizar el éxito y la continuidad de una empresa familiar, es fundamental para que la segunda generación obtenga su propio mérito.

“*Implica ganar batallas en el desarrollo y crecimiento de la empresa, demostrando su capacidad más allá del peso del apellido. Al asumir un cargo basado en logros y méritos propios, se minimiza la resistencia al cambio y se fortalece la confianza en su liderazgo, asegurando una transición generacional más sólida y efectiva*”, precisa.

Menos del 30 % de las empresas familiares logran pasar exitosamente a la siguiente generación.

Conclusión

El futuro de las empresas familiares en el Perú se define hoy, en un entorno donde la resiliencia ya no es suficiente por sí sola. Para asegurar su continuidad más allá de 2025, estas organizaciones deben profesionalizar su gestión, planificar la sucesión generacional y adaptarse activamente a los cambios tecnológicos y de mercado. La capacidad de reinventarse sin perder su identidad será el factor diferencial entre las que logren perdurar y las que se queden en el camino.

Apostar por el liderazgo basado en méritos, la capacitación continua y la apertura a nuevas oportunidades globales será esencial para que las empresas familiares no solo sobrevivan, sino que prosperen en una economía cada vez más exigente y

competitiva.

LEA MÁS:

Beneficios laborales de las Mypes en Perú: Lo que debes saber

¡Atención Mypes! Produce alista más de 20 charlas y capacitaciones tecnológicas en regiones de todo el país

CCL: “Muchas mypes comienzan bajo la dirección de una mujer”

Gobierno obliga a entidades a eliminar barreras burocráticas ilegales en 30 días

El pasado jueves 8 de mayo se publicó el **Decreto Supremo N.° 059-2025-PCM,** que obliga a las entidades del **Gobierno Nacional** a derogar o modificar, bajo responsabilidad, todas las disposiciones administrativas declaradas como barreras burocráticas ilegales o carentes de razonabilidad. Las entidades contarían con un plazo de 30 días calendario, contados a partir de la publicación del listado respectivo por parte del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi).

La Cámara de Comercio de Lima (CCL) saluda esta medida, reafirmando su compromiso con la identificación y denuncia de

estas trabas administrativas, en su permanente esfuerzo por impulsar la simplificación de los trámites públicos y el desarrollo económico del país.

A propósito de esta reciente norma, en el presente artículo presentamos los principales aspectos sobre las barreras burocráticas.

¿Qué es una barrera burocrática?

Se considera barrera burocrática a todo obstáculo que enfrentan los ciudadanos o empresas al intentar acceder a un servicio público o completar un trámite administrativo. Estas pueden ser legales o ilegales y pueden traducirse en costos adicionales, demoras, exigencias innecesarias o condiciones poco razonables.

¿Cuándo es ilegal una barrera burocrática?

Una barrera burocrática es ilegal cuando:

– Contraviene la Constitución Política o las leyes vigentes.

– No está contemplada en la normativa aplicable.

– Es discriminatoria o afecta injustamente a determinados grupos.

¿Cuándo carece de razonabilidad?

Una barrera burocrática carece de razonabilidad, en los

siguientes casos:

– No es proporcional al fin que se pretende alcanzar.

– No es necesaria para alcanzar dicho fin.

– Genera costos excesivos o desproporcionados.

¿Quién puede declarar una barrera burocrática?

La declaración puede realizarse por:

– La propia entidad administrativa que emitió la medida.

– El **Indecopi**, a través del procedimiento administrativo correspondiente.

– Los tribunales de justicia, mediante procesos contenciosos administrativos.

¿Qué efectos tiene esta declaración?

La declaración de una barrera burocrática ilegal o irrazonable puede derivar en:

– Su eliminación mediante derogación de la norma.

– Modificación de la medida para ajustarla a la ley o a criterios de razonabilidad.

– Sanciones a las entidades que hayan emitido barreras burocráticas ilegales o carentes de razonabilidad.

– Mejora de la calidad del servicio público y reducción de costos y tiempos para los usuarios.

¿Qué establece el Decreto Supremo N.° 059-2025-PCM?

La norma detalla medidas concretas:

- El **Indecopi** deberá publicar el listado de normas declaradas barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad por resoluciones firmes, en un plazo de 10 días calendario desde el 9 de mayo del 2025.
- Los titulares de las entidades del Gobierno Nacional que conforman el **Poder Ejecutivo**, deberán derogar o modificar dichas normas en un plazo de 30 días calendario o subsanar los defectos detectados.
- En el caso de normas de alcance sectorial o multisectorial, se deberá gestionar su derogación o modificación ante la autoridad competente en el mismo plazo de 30 días calendario.
- Quedan exceptuadas aquellas disposiciones que estén impugnadas judicialmente o se encuentren en proceso de demanda contencioso administrativa.
- Tras el plazo de 30 días calendario, los titulares de las entidades deberán informar al Indecopi, dentro de los 10 días calendario siguientes, con copia a la Secretaría de Gestión Pública de la **Presidencia del Consejo de Ministros**, sobre el cumplimiento de la

medida, especificando el estado de cada disposición.
- Las entidades que deroguen o modifiquen procedimientos administrativos deben actualizar su TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos) en un plazo máximo de 60 días hábiles.
- El Indecopi publicará el primer día hábil de cada trimestre en su portal web el listado actualizado de disposiciones administrativas declaradas barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad que han quedado firmes el trimestre anterior.

¿Qué beneficios tiene la eliminación de las barreras burocráticas?

- **Simplificación administrativa:** se agilizan los procesos y trámites públicos.
- **Mayor competitividad:** se facilita el acceso al mercado para las empresas y emprendedores.
- **Impulsa a la inversión y el empleo:** se eliminan trabas que desincentivan el crecimiento económico.