

Sunafil emite directiva para fiscalización de la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha emitido la **Directiva N.° 004-2024-SUNAFIL/DINI**, que establece lineamientos para proteger los derechos laborales de madres gestantes, lactantes, padres trabajadores y parejas adoptantes en el empleo formal. Esta normativa busca garantizar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales en protección laboral, regulando las actuaciones inspectivas de Sunafil frente a vulneraciones.

Objetivos de la Directiva

El documento tiene como propósito central proporcionar herramientas y lineamientos a los inspectores laborales para garantizar el respeto de los derechos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad, enfocándose en:

- Condiciones laborales justas: evitar prácticas discriminatorias y asegurar igualdad de oportunidades para madres gestantes, lactantes y padres.
- Promover la implementación de lactarios, permisos por maternidad/paternidad y otras medidas reguladas.
- Uniformar las fases y criterios de intervención inspectiva en todo el país.

La directiva tiene un alcance nacional y se aplica a todos los trabajadores, empleadores y funcionarios del sistema de inspección laboral, abarcando:

- Empresas públicas y privadas.
- Actuaciones sobre denuncias individuales o colectivos de trabajadores afectados.
- Supervisión en las etapas de contratación, desarrollo y culminación de relaciones laborales.

Derechos protegidos

La Directiva enfatiza la protección de los siguientes derechos:

Protección de la mujer gestante y lactante durante la relación laboral:

- Reconocimiento de licencias por gestación, descansos médicos y descansos pre y posnatal.
- Prohibición de asignar labores que pongan en riesgo la salud de la trabajadora o del feto.
- Obligación de implementar lactarios en centros de trabajo con más de 20 trabajadoras en edad fértil.

Derechos del padre trabajador:

- Derecho a licencia por paternidad remunerada, regulada por la Ley N.º 29409.
- Extensión de estos derechos en casos de adopción, garantizando periodos de adaptación y vínculo con el hijo adoptivo.

Prohibición de actos de hostilidad y discriminación:

- Sanción a prácticas discriminatorias, como la solicitud de pruebas de embarazo en procesos de selección.
- Regulación estricta contra despidos arbitrarios relacionados con el embarazo, lactancia o licencias por maternidad/paternidad.

Procedimiento de inspección laboral

La directiva establece un enfoque en tres fases:

Primera fase: hipótesis y estrategia

Esta etapa implica la planificación del proceso de inspección. Se formula una hipótesis inicial basada en la denuncia recibida o indicios de incumplimiento, y se define una estrategia que puede incluir:

- Identificación de normativa posiblemente vulnerada.
- Delimitación de los objetivos de la intervención.
- Revisión de documentos y planificación de entrevistas.

Segunda Fase: desarrollo de actuaciones inspectivas

Durante esta fase se recopilan pruebas y se realizan las diligencias necesarias para comprobar los hechos denunciados. Las modalidades incluyen:

- Entrevistas confidenciales con trabajadores y empleadores.
- Solicitud de documentos laborales (contratos, planillas, registros de asistencia, entre otros).
- Visitas de inspección a los centros de trabajo.

Tercera Fase: Resultado

Concluido el proceso, el inspector determina si existieron o no incumplimientos:

- En caso de detectar infracciones, el inspector laboral emite un **Acta de Infracción**, que puede derivar en sanciones administrativas.
- Si no se encuentran irregularidades, elabora un informe técnico archivando el caso.

Comentarios desde la perspectiva de los empleadores

Aspectos positivos:

- **Claridad normativa:** la directiva detalla de forma exhaustiva los derechos laborales que deben garantizarse, facilitando su comprensión por parte de los empleadores.
- **Uniformidad en las inspecciones:** reduce los riesgos de arbitrariedades en las intervenciones de Sunafil.
- **Fomento de buenas prácticas:** promueve una cultura empresarial más inclusiva y respetuosa de los derechos fundamentales.

Principales preocupaciones:

- **Carga administrativa:** las inspecciones laborales implican una dedicación significativa de tiempo y recursos del empleador, especialmente para responder a requerimientos de información, atender entrevistas y documentar las acciones tomadas. Esto es particularmente gravoso para las pequeñas y medianas empresas (pymes), que tienen estructuras administrativas más limitadas.
- **Inseguridad jurídica:** la directiva establece una interpretación amplia de actos de hostilidad o discriminación, como el traslado de trabajadores o la asignación de nuevas tareas. Estas definiciones, aunque necesarias para prevenir abusos, pueden generar inseguridad jurídica para los empleadores al no establecerse límites claros.
- **Sanciones estrictas:** la directiva contempla sanciones estrictas para infracciones consideradas insubsanables, como despidos arbitrarios o la falta de implementación de lactarios. Si bien estas medidas son comprensibles desde el punto de vista protector, no dejan espacio para

que los empleadores subsanen errores cometidos de buena fe o por desconocimiento.

- **Denuncias de discriminación:** la directiva plantea que, si con motivo de la inspección se detectan indicios de la comisión de delito de discriminación, el supervisor inspector, debe –obligatoriamente– trasladar la información a la autoridad inspectiva competente para su puesta en conocimiento del Ministerio Público, o Policía Nacional, según corresponda. Esta exigencia insalvable, puede resultar contraproducente y afectar gravemente a los representantes de las empresas donde ocurran los supuestos actos de discriminación.

En conclusión, la **Directiva N.º 004-2024** de Sunafil representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales relacionados con la maternidad y paternidad. Si bien es un instrumento positivo para garantizar igualdad y respeto, su implementación podría beneficiarse de ajustes que brinden mayor seguridad jurídica y flexibilidad para los empleadores, especialmente en casos de errores no intencionales.

LEE MÁS:

IEDEP: Más de 8 millones de peruanos mantienen algún tipo de crédito en el sistema financiero

CONOCE NUESTRO TIKTOK:

@camaracomerciolima Conoce lo que debes recibir si te despiden 📄 #camaracomerciolima #viralperu #derecholaboral #trabajoperu 🎵 Strawberry – Prod by Rose