

Día Internacional de la Mujer Trabajadora



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Ayer, 8 de marzo, se celebró el Día Internacional de la Mujer Trabajadora (o también Día Internacional de la Mujer), en el que se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad. Tenemos algunas normas con medidas especiales a favor de la mujer en la relación de trabajo derivadas de su condición de sujeto de derechos y la necesidad de erradicar conductas totalmente cuestionables y que se fundan en principios constitucionales, como por ejemplo la Ley N° 30364, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, fijando derechos laborales para la mujer trabajadora víctima de violencia, como no ser despedida por causas relacionadas con dichos actos, cambio en condiciones de trabajo, etcétera; y la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre varones y mujeres; el D. Leg. N° 1410, que penaliza al acoso sexual, entre otros. Estas normas la protegen de forma especial a partir de la constatación de ciertas conductas deplorables. La normativa sobre hostigamiento sexual en el trabajo (HS), que contiene una serie de obligaciones para el empleador privado, público, centro de estudios, Fuerzas Armadas, Policía Nacional, no solo considera a la mujer como la única víctima de HS, sino que también se trata de un marco legal útil para su protección, en tanto las estadísticas demuestran que en su mayoría las víctimas de dicha conducta son mujeres. Asimismo, se recoge una protección especial a la mujer

trabajadora cuando posee la condición de madre. Así, la Ley N° 28048 y su reglamento obligan al empleador a hacer cambios en las actividades que desarrolla la madre trabajadora si estas ponen en riesgo su salud o la del concebido; la Ley N° 26644, que regula la licencia por maternidad de la madre trabajadora (ampliada a 98 días); la Ley N° 27409 le otorga licencia por adopción de 30 días; la Ley N° 27240 concede un permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que su hijo cumpla el primer año; la Ley N° 26790, que le reconoce un subsidio por maternidad y por lactancia; y la Ley N° 30792, de utilidades justas para las madres. Incluso, la Ley N° 30709 proscribe el despido o no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia de acuerdo con el Convenio OIT 183. Antes, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo TUO fue aprobado por D. S. N° 003-97-TR, y otras normas previas, disponían la nulidad del despido ocurrido durante el embarazo o hasta 90 días después del parto si el empleador no demuestra la existencia de una causa justa. Es válido proteger a la mujer contra toda forma de violencia y de trato discriminatorio y desde luego por su condición especial de madre trabajadora, tal y como lo contempla nuestra Constitución. Lo que debe evitarse es caer en situaciones discriminatorias a partir de medidas que no se basen en condiciones objetivas innegables, pues se generarían dificultades para la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Lamentablemente, aún se tienen casos de discriminación y brechas salariales entre varones y mujeres, pongamos nuestro esfuerzo para que la estadística cambie positivamente.