

Empresas tendrían que permitir ingreso de trabajadores con sus hijos: las implicancias

Congreso plantea calificar como “discriminación” el no permitir el ingreso de trabajadores con sus hijos a su centro de labores en medio de sus actividades. ¿Qué dicen los especialistas?

- [Dictamen prohíbe restringir ingreso de madres y padres con sus hijos a universidades y trabajo](#)










Especialistas advierten que la propuesta podría perjudicar el rendimiento de los empleados. Foto: Internet.

Únete al canal de Gestión

Carlos Rosales Salas

04/11/2024 15H32

La [Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso](#) aprobó el 29 de octubre un dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5490/2022-CR, que establece que se considere “práctica discriminatoria” el no permitir el ingreso de niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo el cuidado de su padre o madre a los espacios de educación superior o centro laboral de estos.

Ahora, la propuesta está en manos del [Pleno del Congreso](#).

- **LEA TAMBIÉN:** [Congreso: Creación de autoridad multisectorial para combatir minería ilegal a poco de aprobarse](#)

MODIFICACIONES

Ley 26772 (art. 2) en la actualidad	
<p>Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.</p> <p>Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.</p>	<p>Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.</p> <p>Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo.</p> <p>Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.</p> <p><i>Se considera práctica discriminatoria el no permitir el ingreso de niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo el cuidado de su padre o madre a los espacios de educación superior o centro laboral de estos, con excepción de aquellos lugares donde se realizan actividades de alto riesgo cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo o durante pandemia o situaciones similares declarados por las autoridades competentes.</i></p> <p><i>El niño, niña y adolescente podrá ingresar y permanecer en los espacios de educación superior y laboral, siempre que ello permita el desarrollo normal de las clases y del trabajo de las personas que estudian o laboran en dichos lugares, respectivamente. Para el caso de las instituciones educativas de nivel universitario, aplicarán la presente norma en el marco de su autonomía, y podrán establecer las disposiciones que correspondan.</i></p>

- **LEA TAMBIÉN:** [Centros de salud del Minsa podrán hacer uso de recursos directamente recaudados](#)

ANÁLISIS PREVIO

En principio, la [legislación laboral](#) peruana no establece una norma específica que regule de manera explícita el ingreso de los hijos(as) de los trabajadores a su centro de labores.

“No obstante, el empleador en mérito a su facultad directriz, podría contemplar este beneficio en favor de sus trabajadores mediante su Reglamento Interno de Trabajo, o incluso pactarse este tipo de permiso mediante convenio colectivo”, precisa la [Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral \(Sunafil\)](#) tras la consulta realizada por **Gestión**.

Por consiguiente, “no existe de primera mano alguna acción legal que se pueda interponer en el caso que un empleador no permita el ingreso de un menor a su centro de labores”, le dijo a este medio **Mario Pinatte, socio en CPB Abogados**.

En ese sentido, cualquier acceso de un menor a un centro de trabajo tiene que ser previamente conversado y autorizado por el mismo.

- **LEA TAMBIÉN:** [Congreso aprueba ingreso de militares de EE.UU. durante foro APEC](#)

SOBRE EL DICTAMEN

Daniel Sánchez, asociado senior del estudio Rebaiza, Alcázar & De Las Casas, señala que lo planteado por la [Comisión de Trabajo del Congreso](#) “es un despropósito” y “en la práctica es darle una mayor carga a los empleadores”.

Si hablamos sobre la seguridad del menor en un centro de trabajo, la iniciativa legislativa no responde con precisión sobre las responsabilidades.

“Independientemente que el menor hijo ingrese a un centro de trabajo donde no se realicen actividades de riesgo, no quiere decir que el empleador que permite el acceso esté asumiendo responsabilidad en materia de seguridad en el trabajo respecto de ese menor que se incorpora”, dijo Daniel Sánchez a **Gestión**.

“Lo segundo, es que la norma no se pone en el supuesto de los espacios. Cuando el trabajador exija que su menor ingrese a su centro de trabajo **¿qué espacio se le va a dar dentro del lugar de labores?**”, sostuvo.

Como tercer punto está la incorporación del menor en la dinámica del día a día del trabajador.

“De todas maneras, ingresar y tener que ser el responsable del menor, significa que tenga que dedicar parte de su tiempo de labores a él o ella. **Esos tiempos que se pierden dependerán del tipo de menor que ingrese al trabajo**. ¿Qué pasa si es un niño hiperactivo o con habilidades especiales?”, comentó el abogado Sánchez.

- **LEA TAMBIÉN:** [Ofertas laborales: ¿Es legal que las empresas no informen del sueldo al inicio del proceso?](#)

DISCRIMINACIÓN

En principio, en el Perú si se sanciona penalmente el delito de [discriminación](#). “La pena puede ser efectiva o suspendida, dependerá de lo que determine el juez, lo usual es que sea suspendida debido a que tiene una pena menor de máximo 4 años”, informó a Gestión la abogada penalista **Valeria Morón, socia en Macera & Morón Abogados**.

“Este proyecto preocupa porque **va a resultar de muy difícil cumplimiento por parte de las organizaciones**, sean centros de educación superior o laborales, basta pensar en el aforo de los locales y oficinas, o la adecuación de ambientes para que la ley pueda aplicarse. Desde la arista penal, esta dificultad de cumplir la ley puede llevar a un incremento de denuncias penales por discriminación”, agregó Morón.

Asimismo, la abogada especialista en derecho penal consideró que estas situaciones “**podrían generar un incremento de denuncias ante un Ministerio Público colapsado** así como los gastos de defensa legal de las organizaciones, estrés en el clima laboral o estudiantil, fuera de un local de educación superior o un centro de labores, no parece ser el mejor ambiente para el desarrollo de un niño, niña o adolescente”.

- **LEA TAMBIÉN:** [Calidad del empleo de Perú en el último lugar en América Latina: razones detrás](#)

SUGERENCIAS

MARIO PINATTE, SOCIO EN CPB ABOGADOS

Existen tres medidas principales que puede incorporar el empleador para el personal que cuenta con hijos menores de edad, esto puede pactarse directamente entre empleador y trabajador:

- En primer lugar, el **teletrabajo**. Esta modalidad permite reducir el tiempo dedicado a desplazamientos, facilitando una mayor presencia en el hogar, sin que ello afecte el rendimiento laboral.
- Por otro lado, la **flexibilidad de horarios** es una alternativa que da a los padres de menores de edad la oportunidad de sus funciones laborales y, a la vez, atender las demandas de sus familias.
- Finalmente, la **ampliación de las licencias de paternidad y maternidad** mediante acuerdo entre empleador y trabajador es otra medida que permitiría un mejor balance entre la vida laboral y familiar.

DANIEL SÁNCHEZ, ASOCIADO SENIOR DEL ESTUDIO REBAZA, ALCÁZAR & DE LAS CASAS

La lógica es que debe haber una política de estado que establezca centros especializados para menores con padres que trabajan y no pueden cuidarlos. Pero, no siempre es buscar la alternativa sencilla de trasladarle esa responsabilidad al empleador.

Asimismo, si nos referimos a los centros de estudio, ocurre algo totalmente distinto. Por tanto, podrían aplicarse diferentes criterios para cada uno de estos ámbitos. En el caso de universidades o institutos, la norma es un poco más sencilla.

ÚLTIMAS NOTICIAS



Tipo de cambio hoy en Perú: ¿En cuánto cerró el dólar este lunes 4 de noviembre?



Pronabec: cómo postular a las becas TechGirls 2025 para intercambio...



Ferrocarril Lima - Ica: Hay hasta 7 países interesados en proyecto, según MTC



Yura e inversiones que superan los S/94 mil: Hay hasta 7 países interesados en proyecto, según MTC



S&P 500 podría alcanzar los 6,100 a fin de año, dice estrategia jefe de...