

Discriminar a madres trabajadoras podría implicar sanción penal

Si bien existe la posibilidad de casos de discriminación por maternidad o paternidad, las más afectadas suelen ser las mujeres, remarcaron las analistas consultadas por este diario.

JOSE CARLOS REYES
jose.reyes@diariogestion.com.pe

Discriminar a madres o futuras madres trabajadoras no solo implicaría una multa laboral para el empleador, sino también una sanción penal. Así lo precisó la Sunafil en su protocolo de fiscalización de protección de los derechos de maternidad y paternidad de los trabajadores, publicado el pasado 20 de noviembre (Resolución de Superintendencia N° 258-2024-Sunafil).

El protocolo de Sunafil señala que si como consecuencia de las actuaciones inspectivas se

detectan indicios de la comisión de delitos, como discriminación, incitación a la discriminación u otros, el personal inspectivo debe informarlo a su supervisor inspector, o a quien haga sus veces, en un plazo de 48 horas.

“El supervisor inspector traslada la información a la autoridad inspectiva competente, con el fin de poner esta situación en conocimiento del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación o de la Policía Nacional del Perú, según corresponda. Lo acotado se realiza en un plazo no mayor de 5 días hábiles de haber recibido el supervisor inspector o quien haga sus veces, la comunicación sobre tales hechos por parte del personal inspectivo actuante”, señala el protocolo de Sunafil.

Si bien la Ley General de Inspección del Trabajo ya establece la posibilidad de que Sunafil denuncie ante la Fiscalía si de-

EN CORTO

Multa. El protocolo de Sunafil determina el nivel de multa que recibirá el empleador, según el tipo de infracción en temas de derechos de maternidad y paternidad de trabajadores. La sanción

varía según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados. Se establecen casos en que se contabilizan a todos los trabajadores de una empresa como afectados, dijo Irazola.

tecta indicios de la presunta comisión de un delito, ello ocurre en muy pocas situaciones, indicaron laboristas consultadas para esta nota. Pero, el haber sido señalado expresamente este procedimiento en el protocolo de fiscalización, abre la posibilidad de que ello ocurra más en adelante, agregaron.

Si bien existe la posibilidad de casos de discriminación por maternidad o paternidad, las más afectadas suelen ser las mujeres, remarcaron las analistas. “El protocolo añade esta

obligación de Sunafil, de poner de conocimiento de la policía y Ministerio Público, pues nos encontraríamos ante un delito de discriminación, sobre todo de la madre trabajadora”, subrayó Valeria Osorio, asociada del área laboral del estudio Miranda & Amado.

En los últimos años, se reportaron casos de sanciones penales a ejecutivos de una empresa, en caso de incumplimientos en normas de seguridad y salud que causaron la muerte de un trabajador. Pero



ALESSANDRO CURRARINO

Denuncia. Si bien la ley ya establece la posibilidad de que Sunafil denuncie ante la Fiscalía, ello ocurre en muy pocas situaciones.

no se reportan denuncias similares en casos de discriminación; ello podría cambiar tras la emisión de este protocolo, el cual ya está vigente.

“No suele haber una comunicación entre las entidades estatales; pero ahora está dispuesto en el protocolo como obligación de Sunafil, pues la no discriminación es un derecho constitucional, para que se inicie una investigación de un delito de discriminación. Algo similar ocurre en los casos de hostigamiento sexual, donde

el empleador debe reportarlo para ver si se inician las investigaciones a nivel penal”, señaló por su parte Helga Irazola, asociada del estudio Rebazza, Alcázar & De Las Casas.

Osorio refiere que el protocolo precisa dos casos de discriminación por maternidad, aunque no son los únicos. Un caso se refiere al acceso al empleo, el otro a cuando se extingue el vínculo laboral de una trabajadora gestante o lactante.