

Oficina Central:

Av. Salaverry 655, Jesús María
Lima - Perú

Sedes:

Los Olivos:

- Av. Antúnez de Mayolo 1145 2do. Piso,
Urb. Mercurio 1ra. Etapa

San Juan de Lurigancho:

- AA.HH. Programa Ciudad Mariscal
Cáceres, Barrio I - Sector II Mz. B7 Lt. 7.
- Cruce de Av. Germanio y Jr. Vanadio, Urb.
San Hilarión

Ate Vitarte:

- Av. Nicolás Ayllón 4332 2do. Piso, Urb.
Los Portales de Javier Prado

Horario de Atención: De 7:00 am a 4:30 pm

 Consulta Gratuita:
0 800 1 6872

www.trabajo.gob.pe

Síguenos en:

 /TrabajoParaTodos

 @MTPE_Peru

 /TrabajoParaTodos1



**DESCANSOS Y PERMISOS
para la madre trabajadora
(Régimen Laboral Privado)**

DESCANSO PRE NATAL Y POST NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE

Es el derecho que tiene toda trabajadora gestante a gozar de un tiempo de 45 días naturales de descanso pre-natal y 45 días naturales de descanso post-natal (**Ley N° 26644 y su Reglamento Decreto Supremo 005-2011-TR**).

REQUISITOS PARA EL GOCE

La madre trabajadora deberá presentar lo siguiente:

Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo por maternidad (expedido por ESSALUD) o certificado médico en el que conste fecha probable de parto.

- En caso de que el alumbramiento se produjese antes de la fecha probable del parto los días de adelanto se acumulará al descanso post natal.

-En caso de que fuese después de la fecha probable, los días de retraso se considerarán como descanso médico por incapacidad temporal y serán pagados.

El descanso pre-natal se inicia a partir de los 45 días naturales anteriores a la fecha probable de parto, y el descanso pos-natal se inicia el día del parto y el descanso será de 45 días naturales.

APLAZAMIENTO DEL DESCANSO PRE NATAL

La trabajadora gestante puede diferir en todo o en parte el goce del descanso pre natal, el número de días naturales diferidos se acumulará al período de descanso post natal.

Deberá comunicar por escrito su decisión al empleador hasta 2 meses antes de la fecha probable de parto, indicando el número de días de descanso pre natal que desea acumular al período de descanso post natal y el informe médico que certifique que la postergación del descanso pre natal no afectará a la gestante o al concebido. No se requiere aprobación del empleador.

SUBSIDIO POR MATERNIDAD (Ley N° 26790)

Es el monto de dinero que reciben las aseguradas al seguro social de salud con el fin de resarcir el lucro cesante consecuencia del alumbramiento, necesidades y cuidado del recién nacido.



DESCANSO VACACIONAL INMEDIATO

Si la madre trabajadora tuviere descanso vacacional pendiente, podrá gozar de éste a partir del día siguiente de vencido el descanso post natal, siempre y cuando lo hubiere comunicado por escrito al empleador con una anticipación no menor de 15 días.

(Art. 8 del D.S. N° 005-2011-TR)

RETORNO

La madre trabajadora tiene derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, al término del descanso por maternidad.

EXTENSIÓN DEL PERIODO POST NATAL

- En caso de parto múltiple se adicionará 30 días naturales.
- En el caso de nacimiento de niños con discapacidad se extenderá por 30 días naturales adicionales. Se debe acreditar ésta mediante la presentación del certificado otorgado por el profesional de salud autorizado debidamente. (Ley N° 29992)

PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

Es el goce de un tiempo de permiso que tiene toda madre trabajadora al término del período post natal, para el cuidado y alimentación de su hijo hasta que tenga un año de edad. La hora diaria de permiso de lactancia, que estará comprendida dentro de la jornada laboral, se considera efectivamente laborada y no será materia de descuentos. Este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna, se incrementará una hora más al día.

LICENCIA EN CASO DE ADOPCIÓN

Tiene derecho a una licencia con goce de haber de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar, suscrita el Acta de Entrega del niño (según Ley N° 26981), siempre que el niño no tenga más de 12 años de edad.

Luego de éste tiempo se podrá solicitar un período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce. Se deberá comunicar esto al empleador.