

## Protección de la maternidad

LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD ha sido una cuestión central para la OIT desde su creación en 1919. El objetivo de esta protección es resguardar la salud de la madre y el niño o la niña; así como proteger a la trabajadora frente a una discriminación a causa de su condición. De esta manera, se contribuye al logro de tres Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), adoptados por los países miembros de las Naciones Unidas: ODM 4, relativo a la reducción de la mortalidad infantil; ODM 5, para mejorar la salud materna; y ODM 3, sobre la promoción de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.

Esta Nota describe el ámbito de aplicación y los componentes clave de la protección de la maternidad. Además se presenta la situación relativa a su provisión en la región de América Latina y el Caribe.



### Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.  
Oficina Subregional para Centroamérica.

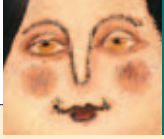
Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

## El ámbito de aplicación de la protección de la maternidad

TRES CONVENIOS SOBRE PROTECCIÓN de la maternidad han sido adoptados por la OIT: el Convenio 3 sobre la protección de la maternidad, de 1919; el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), de 1952; y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, de 2000. Además, el Convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima), de 1952, reconoce las prestaciones de maternidad como una de las nueve ramas de la seguridad social. Su Parte VIII, que se refiere a las prestaciones de maternidad, prevé la asistencia médica y pagos periódicos para cubrir la suspensión de ganancias de las madres trabajadoras.

Desde el primer Convenio, el ámbito de aplicación ha sido ampliado para abarcar a todas las mujeres empleadas. El Convenio más reciente, de 2000, y su Recomendación relativa (Nº 191) extiende la cobertura a todas las mujeres empleadas, independientemente de su ocupación o del tipo de establecimiento, incluyendo a aquellas que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, y frecuentemente no gozan de protección alguna.

Para septiembre de 2009, 71 países habían ratificado al menos un convenio sobre la protección de la maternidad, o la Parte VIII del Convenio 102 a nivel mundial, incluyendo 17 países de América Latina y el Caribe. El consenso mundial acerca de la importancia de la protección de la maternidad va más allá de las ratificaciones y se refleja en la existencia de disposiciones sobre el tema en las legislaciones de prácticamente todos los países.



## Licencia de maternidad en América Latina y el Caribe

CASI TODOS LOS PAÍSES de América Latina y el Caribe establecen un permiso de maternidad de al menos 12 semanas, de acuerdo con el Convenio N°103, aunque en la mayoría no se llega a las 14 semanas establecidas por el Convenio 183. También se cumple la instrucción de seis semanas de descanso postnatal. Las licencias más largas se encuentran en Chile, Cuba y R.B de Venezuela (18 semanas) y Brasil (120/180 días).

Generalmente, se garantiza la extensión de la licencia en casos de enfermedad de la madre. Además, en algunos países se otorgan licencias más largas para las funcionarias del sector público.

Varios países otorgan también licencias a las madres adoptivas. En el caso del fallecimiento de la madre, muchos países traspasan los derechos y beneficios al padre.

Fuente: OIT y PNUD, 2009 Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (Santiago, OIT y PNUD).

## Elementos de la **protección** de la maternidad

### LICENCIA DE MATERNIDAD

El derecho de todas las madres a tener un período de descanso tras el nacimiento de un/a hijo/a, es muy importante para la protección de la salud de ambos. El Convenio 183 extiende el período de licencia (establecido en 12 semanas en los Convenios anteriores) a **un mínimo de 14 semanas** (Art. 4). La Recomendación 191 sugiere que este período se prolongue a 18 semanas, al menos. Igualmente, el Convenio incorpora el derecho a una licencia adicional en caso de enfermedad, complicaciones o riesgos relacionados con el embarazo (Art. 5).

El Convenio 183 establece una **licencia postnatal obligatoria de seis semanas**. El propósito de esta disposición es proteger a la mujer de posibles presiones para regresar al trabajo, durante un período en que ello puede resultar nocivo para su salud o la de su hijo/a.

### PRESTACIONES PECUNIARIAS Y MÉDICAS

El derecho a **prestaciones pecuniarias**, para compensar la pérdida de ingresos debido a la interrupción de actividades económicas de la mujer, es una parte sustancial de la protección de la maternidad. Sin esta sustitución, la falta de ingresos durante la licencia y el aumento de gastos que implica el nacimiento generan un problema financiero para muchas familias, lo cual puede obligar a las mujeres a regresar al trabajo antes de que sea médicamente aconsejable.

El Convenio 183 establece que las prestaciones pecuniarias deberán ser suficientes para asegurar que la mujer pueda mantenerse a sí misma y a su hijo/a en condiciones adecuadas de salud, y con un nivel de vida apropiado. El monto de las prestaciones no deberá ser menor a dos tercios del ingreso previo (o el ingreso considerado para calcular las prestaciones de seguridad social). El beneficio deberá ser suministrado por la seguridad social, por fondos públicos o de manera determinada por la ley y la práctica nacional. El hecho de que los costos de maternidad no recaigan en quienes contratan a mujeres es fundamental para protegerlas de la discriminación en el mercado de trabajo.

Los Estados miembros deben asegurar que las condiciones requeridas para recibir los beneficios pecuniarios sean tales que la gran mayoría de las mujeres empleadas las puedan cumplir. Además, las trabajadoras que no reúnen estas condiciones, deben tener derecho a prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social.

De igual modo, el Convenio establece la provisión de **prestaciones médicas** a la madre y a su hijo/a, que deberán comprender la asistencia prenatal, durante el parto y postparto, así como también la hospitalización cuando sea necesario (Art. 6).

### PROTECCIÓN DE LA SALUD

El embarazo no es una enfermedad, y el trabajo durante el embarazo no representa un riesgo en sí. Sin embargo, durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto existen riesgos particulares para la salud de la mujer y la de su hijo/a, lo cual puede implicar la necesidad de una protección especial en el lugar de trabajo. Riesgos asociados al entorno laboral (por ejemplo, la exposición a ciertos productos químicos); el esfuerzo físico y horarios irregulares o muy prolongados pueden tener efectos negativos en la salud de la mujer embarazada y el feto.

En el Convenio 183 se reconoce por primera vez, a nivel internacional, el derecho a la protección de la salud. Los países miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que sea perjudicial para su salud.



o la de su hijo/a; o respecto del cual se haya establecido que conlleva un riesgo significativo (Art. 3). La Recomendación 191, por su parte, prevé la adaptación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras embarazadas o lactantes, a través de las siguientes medidas:

- La eliminación del riesgo; o
- La adaptación de las condiciones de trabajo; o
- El traslado a un puesto de trabajo más seguro, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no fuera posible; o
- Una licencia remunerada, en caso de que dicho traslado no se pueda realizar.

En estos casos se debe garantizar a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente (con la misma remuneración), cuando ya no implique riesgos para la salud (R191, párr. 6 (5)).

## LACTANCIA

El derecho a la lactancia de hijos e hijas, tras el retorno al trabajo, es una parte importante de la protección de la maternidad. Ello, pues presenta numerosos beneficios tanto para la salud de la madre como la de su hijo/a, reduciéndose la demanda de servicios curativos y aumentando la productividad, como consecuencia de una fuerza de trabajo saludable. La Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia exclusiva para las madres no seropositivas durante los primeros seis meses de vida del/la bebé, seguida por una lactancia complementada con alimentos apropiados hasta los dos años. Cuando la licencia de maternidad dura menos de seis meses, son importantes las disposiciones para que las mujeres puedan seguir amamantando o almacenando su leche tras la reincorporación al trabajo.

De acuerdo con el Convenio 183, la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria de la jornada laboral, para la lactancia de su hijo/a. Estas deben contabilizarse como parte de la jornada laboral y, por lo tanto, ser remuneradas. El número y la duración de las interrupciones serán fijados por la legislación y las prácticas nacionales (Art. 10).

## PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

La garantía de que las madres embarazadas y en período de lactancia no pierdan sus empleos por causa del embarazo, y que al término de la licencia puedan retornar al mismo puesto de trabajo (o a uno equivalente, con la misma remuneración), es fundamental para asegurar la protección de la maternidad. El Convenio 183 garantiza la continuidad en el empleo, prohibiendo el despido durante el embarazo, la licencia de maternidad y un

período determinado después del reintegro al trabajo. En caso de despido, debe ser competencia de su empleador/a demostrar que los motivos no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo/a. Esta inversión de la carga de la prueba consolida la protección del empleo de las mujeres trabajadoras.

El embarazo y la licencia de maternidad no deberían tampoco tener efectos negativos en los derechos laborales de las trabajadoras, en particular aquellos vinculados a la antigüedad (como las vacaciones anuales pagadas) o al tiempo de servicio (como las prestaciones por jubilación).

El Convenio 183 establece que los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación; e incluir medidas que promuevan el acceso al mercado laboral. Prohíbe la realización de un examen de embarazo a una mujer que solicita un empleo, salvo en circunstancias muy específicas (Arts. 8 y 9).

---

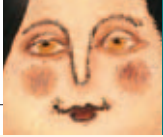
## La importancia de seguir concertando esfuerzos

---

Desde la adopción, en 1919, del primer Convenio sobre protección de la maternidad, los países miembros de la OIT han avanzado de forma considerable en la provisión de beneficios relativos a esta condición. No obstante, existe todavía un campo importante de acciones a tomar para mejorar la aplicación de las normas internacionales a nivel nacional.

Pocos países aseguran una cobertura universal, de manera que muchas categorías de trabajadoras se encuentran total o parcialmente desprotegidas, tales como las trabajadoras domésticas, aquellas que trabajan en empresas pequeñas, las que tienen menos de un año de antigüedad en su empleo, y muchas mujeres que laboran en la agricultura, con empleos ocasionales, temporales, a tiempo parcial, subcontratadas o en sus domicilios. Asimismo, quienes se desempeñan en el sector informal, más de la mitad de las trabajadoras de América Latina y el Caribe se encuentran excluidas de la protección.

En numerosos países, se percibe una brecha entre la legislación y la práctica. La maternidad continúa suponiendo una fuente de discriminación en el empleo y el acceso a éste. Persiste la destitución de mujeres embarazadas, aun cuando cuentan con la protección legal. La discriminación contra las mujeres a causa de su papel reproductivo sigue siendo la barrera principal para la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre hombres y mujeres. La búsqueda de formas efectivas que combatan esta discriminación y que aseguren el cumplimiento de la legislación plantea grandes desafíos a los gobiernos y a los actores sociales.



### ALGUNAS MEDIDAS SELECCIONADAS

	Licencia de maternidad (semanas)	Prestación durante la licencia (porcentaje del salario)	Fuente de la prestación	Prohibición de despido (fuero maternal)	Horas lactancia
Antigua y Barbuda	6 (13 sector público)	40% / 60% / 100%	SS (60% para trabajadoras que han cotizado) y empleador (40% durante 6 semanas)	–	–
Argentina	90 días (100 sector público)	100%	SS	7,5 meses anteriores y posteriores al parto	2 descansos de 30 min, 1 año del nacimiento (2 descansos de 1 hora sector público)
Bahamas	12	100%	SS y empleador (33,3% del sueldo; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	Embarazo y licencia	–
Barbados	12	100%	SS	Embarazo y licencia	–
Belice	14	80%	SS	Licencia	–
Bolivia	90 días	100%	SS y empleador/a (10%)	Embarazo y 1 año del nacimiento	Descansos de al menos 1 hora, durante la lactancia
Brasil	120 días (prorrogable por 60 días)	100%	SS	Embarazo y 5 meses del nacimiento	2 descansos de 30 min, 6 meses del nacimiento
Chile	18	100%	SS	Embarazo y hasta un año del reintegro al trabajo	Descansos de al menos 1 hora, 2 años del nacimiento
Colombia	12	100%	SS	Embarazo y 3 meses del nacimiento	2 descansos de 30 min, 6 meses del nacimiento
Costa Rica	4 meses	100%	SS y empleador (50%; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	Embarazo y 3 meses del nacimiento	Descansos de 1 hora en total nacimiento
Cuba	18	100%	SS	Licencia	1 hora diaria, hasta un año del nacimiento
Dominica	12	60%	SS y empleador	N/I	N/I
Ecuador	12	100%	SS y empleador (25%; totalidad si la trabajadora no ha cotizado)	2 semanas anteriores y 10 posteriores al parto	2 horas diarias, un año del nacimiento
El Salvador	12	75%	Empleador	Embarazo y licencia	Descansos de una 1 hora
Grenada	12	100%	SS (65% durante 12 semanas) y empleador (40% durante 2 meses)	Embarazo	–
Guatemala	84 días	100%	SS y empleador/a (1/3; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	Embarazo y lactancia	2 descansos de 30 min o reducción de 1 hora, 10 meses del término de la licencia
Guyana	13	70%	SS	–	N/I
Haití	12	100% (durante 6 semanas)	SS	Embarazo y lactancia	N/I
Honduras	10	100%	SS y empleador (diferencia subsidio-salario; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	Embarazo y lactancia (3 meses)	2 descansos de 30 min, 6 meses del nacimiento
Jamaica	12	100% (durante 8 semanas)	Empleador; SS en caso de trabajadoras domésticas (sueldo mínimo)	Embarazo y licencia	N/I
México	12	100%	SS (empleador, si la trabajadora no ha cotizado)	–	2 descansos de 30 min
Nicaragua	12	100%	SS	Embarazo y licencia	15 min cada 3 hrs.
Panamá	14	100%	SS y empleador (diferencia subsidio-salario; totalidad si la trabajadora no tiene cotizaciones al día)	Embarazo	15 min cada 3 hrs o 2 descansos de 30 min.
Paraguay	12	prestaciones suficientes (50%)	SS; empleador si la trabajadora no tiene cotizaciones al día	Embarazo y licencia	2 descansos de 30 min
Perú	13	100%	SS	Embarazo y 90 días	1 h diaria, 6 meses
R.B. de Venezuela	18	100%	SS	Embarazo y 1 año del nacimiento	2 descansos de 30 min, 9 meses
R. Dominicana	12	100%	SS y empleador 50 %	Embarazo y 6 meses	–
Santa Lucía	13	65%	SS o empleador	N/I	N/I
Trinidad y Tobago	13	100%	Empleador: 1 mes 100%, 2 meses 50% SS: porcentaje dependiente del nivel salarial	Sí	–
Uruguay	12	100%	SS	Periodo no especificado por ley (jurisprudencia: embarazo y 6 meses a partir del reintegro)	2 descansos de 30 min; reducción de horario a la mitad en sector público

Fuente: OIT y PNUD (2009)