

LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

Examen de la legislación nacional

Resultados de la Base de datos de la OIT
sobre las leyes relacionadas a las condiciones
de trabajo y del empleo

Segunda edición

LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

Examen de la legislación nacional

Resultados de la Base de datos de la OIT
sobre las leyes relacionadas a las condiciones
de trabajo y del empleo

Segunda edición

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010

Primera edición 2005

Segunda edición 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional / Oficina Internacional del Trabajo, Condiciones de Trabajo.-- 2a edition. - Ginebra: OIT, 2010

ISBN: 978-92-2-322927-6 (print)

ISBN: 978-92-2-322928-3 (web)

International Labour Office; Conditions of Work and Employment Programme

protección de la maternidad / licencia de maternidad / prestaciones de maternidad / trabajadoras / legislación del trabajo / comentario / países desarrollados / países en desarrollo
13.03.1

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Cobertura: C. McCausland, ILO

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Fotocompuesto en Suiza

SCR

Impreso en Francia

PLA

PREFACIO

La protección de la maternidad ha estado entre las primeras preocupaciones de la OIT desde su creación. Fue en la primera Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, cuando se adoptó el primer Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio núm. 3). A este Convenio le siguieron otros dos: el Convenio núm. 103 en 1952 y el Convenio núm. 183 en 2000, que fueron ampliando el alcance de la protección de la maternidad en el trabajo y los derechos a esa protección. En el centro de las preocupaciones ha estado velar por que el trabajo de la mujer no le suponga a ella ni a su hijo riesgos para la salud y por que la función reproductiva de la mujer no comprometa su seguridad en materia económica y de empleo.

Efectivamente, la importancia que tiene el trabajo remunerado en la vida de la mayoría de los adultos en la sociedad hace que la intersección entre la maternidad y el trabajo sea un elemento central particularmente decisivo en los esfuerzos por conseguir mejoras tanto de salud como de igualdad. La protección de la maternidad para las trabajadoras contribuye a la salud y el bienestar de las madres y de sus bebés y por tanto al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio núms. 4 y 5 adoptados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, cuyo fin es reducir la mortalidad infantil y mejorar la salud materna. Y, gracias a que protege la seguridad de la mujer en lo relativo al empleo y los ingresos durante la maternidad y después de ella, la protección de la maternidad también es esencial para asegurar el acceso de la mujer a la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo y avanzar hacia el logro del Objetivo de Desarrollo del Milenio núm. 3, que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

En las conclusiones de la 98.^a Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2009, también se reconoció que el reforzamiento de la protección de la maternidad es esencial para la igualdad de género en el trabajo y por tanto se exhortó a la OIT a promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 183 y a «[...] *compilar y difundir buenas prácticas sobre la licencia parental y la licencia y las prestaciones de paternidad y de maternidad, y prestar apoyo técnico a los gobiernos para que formulen políticas y leyes eficaces*».

El presente estudio, en el que se analizan las principales disposiciones jurídicas que se encuentran en la legislación sobre protección de la maternidad en todo el mundo, descansa en la nueva base de datos de la OIT sobre la legislación nacional relacionada a la protección de la maternidad,¹ que abarca 167 países. En el Anexo I del presente informe se puede consultar un resumen. Se trata de un análisis muy rico que ofrece información detallada sobre el estado de la protección jurídica en los diversos aspectos, comparando regiones y países así como su evolución a lo largo de los últimos 15 años. En el lado positivo, 63 Estados Miembros de la OIT son parte en al menos uno de los Convenios sobre protección de la maternidad. Además, ratificados o no, los Convenios han tenido una influencia muy amplia, pues la práctica totalidad de los países han adoptado alguna medida de protección de la maternidad. En los últimos 15 años se han registrado evidentes mejoras en la legislación sobre protección de la maternidad, dándose un cambio hacia períodos más prolongados de descanso con ocasión del parto y un alejamiento de los sistemas en los que la financiación de las licencias de maternidad es responsabilidad del empleador. Con todo, sigue habiendo incertidumbre en torno a la eficacia con que se aplica la legislación existente. Eso subraya la importancia del diálogo social y la actuación tripartita con intervención del gobierno, los empleadores y los trabajadores; de la supervisión y del cumplimiento de la legislación y de la recolección de información sobre la protección de la maternidad en la práctica, para velar por que se pongan en práctica los principios y objetivos de dicha protección.

Quisiera dar las gracias y felicitar a Shannon Harper por su amplia revisión y actualización de este libro, que se publicó originalmente en 2005 y cuyos autores son Ida Öun y Gloria Pardo Trujillo. También quisiera agradecer a Naomi Cassirer y Laura Addati por su orientación y su labor de revisión técnica acerca de esta investigación y a Ana Antunes, Shadia El Dardiry, Najati Ghosheh, Federica Ninni, Carola Nolte y Melanie Poduschnik por la precisión de su revisión jurídica. Por último, mi agradecimiento especial va para Kristine Falcicola, José Antonio García, Caroline Imesch, Claire Piper y Coralie Thompson por su ayuda en los planos administrativo, de la edición y de la producción y a José Antonio Santiago por la traducción al español del texto original en inglés.

Manuela Tomei
Directora
Programa sobre las condiciones
de trabajo y del empleo
Sector de la Protección Social

¹ *ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws – Maternity Protection*. Puede consultarse en <http://www.ilo.org/travail/database>. Hay disponibles otras dos bases de datos: una sobre tiempo de trabajo y otra sobre salario mínimo.

ÍNDICE

Prefacio	v
Índice	vii
Resumen ejecutivo	ix
1. Introducción	1
2. Licencia de maternidad	5
Duración de la licencia	5
Prestaciones pecuniarias	18
Campo de aplicación	38
3. Tipos afines de licencia	49
Licencia de paternidad	49
Licencia parental	54
Licencia por adopción	62
4. Protección y no discriminación en el empleo	67
Discriminación por maternidad	69
Protección contra el despido discriminatorio	72
Mantenimiento de las prestaciones de empleo	79
5. Protección de la salud	81
Organización del horario de trabajo	82
Trabajo peligroso o insalubre	86
Lactancia	91
6. Conclusiones	99
Bibliografía	101
Anexo I	
Disposiciones nacionales esenciales para la protección de la maternidad, por región	107
Anexo II	
Resumen de la información disponible en la base de datos de la OIT para cada país, por región	119

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente informe se examinan las disposiciones legislativas nacionales que rigen la protección de la maternidad en 167 Estados Miembros, poniendo especial énfasis en la manera en que las disposiciones de los países se ajustan al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) que le acompaña. El estudio concluyó que la totalidad de los 167 Estados Miembros cuentan con legislación en materia de protección de la maternidad, no habiéndose detectado aún ningún Estado Miembro que carezca de ella.

Una parte del estudio abarca tres aspectos centrales de las disposiciones en materia de licencia de maternidad: la duración, la prestación que se remunera y la fuente de financiación (ver Anexo I). En ella se comparan las disposiciones jurídicas vigentes en 167 Estados Miembros de la OIT con las normas más recientes de la Organización, tanto por separado como englobadas por región. Esta evaluación indica, con las limitaciones de los datos disponibles, que el 30 por ciento del conjunto de los Estados Miembros satisface plenamente las prescripciones del Convenio núm. 183 en sus tres aspectos: contemplan un mínimo de 14 semanas de licencia, retribuidas al menos dos tercios de las ganancias anteriores, y costeadas con cargo a la seguridad social, a fondos públicos o de la manera que determine la legislación y la práctica nacionales cuando no es el empleador el único responsable del pago. Las regiones que tienen la proporción más elevada de países que están en conformidad con estos aspectos del Convenio son Asia Central y Europa, mientras que esa conformidad es especialmente baja en Asia y el Pacífico y en Oriente Medio.

Analizando por separado las disposiciones esenciales del Convenio núm. 183 sobre la duración de la licencia, la cuantía de la remuneración y la fuente de financiación, la proporción de países que satisfacen las normas varía según la disposición de que se trate. La mitad de los países estudiados en 2009 proporcionan al menos 14 semanas de licencia. Con respecto al pago de las prestaciones pecuniarias durante la licencia, el 42 por ciento de los países alcanza la norma de dos tercios como mínimo de las ganancias durante al menos 14 semanas. Una pequeña minoría de países no prevé prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad.

La prevención de la discriminación no es solamente una cuestión de legislar contra la discriminación, sino también de reducir el costo directo de la maternidad para el empleador. En 2009, la mitad de los países examinados (el 53 por ciento) financiaba las prestaciones a través de la seguridad social, mientras que el 17 por ciento repartía los pagos entre los empleadores y la seguridad social. Aproximadamente una cuarta parte (el 26 por ciento) de los países seguía estipulando que durante la licencia el pago corresponderá por entero al empleador, sin ninguna prestación de fondos públicos o de la seguridad social.

Con el tiempo, se ha producido en todo el mundo una mejora gradual en la protección de la maternidad. En 1994, el 38 por ciento de los países de los que se disponía de información preveían un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad. Entre este mismo grupo de países, el 48 por ciento preveía al menos 14 semanas de licencia de maternidad en 2009. Durante este período se ha dado también un distanciamiento de los sistemas en los que la financiación de las prestaciones de maternidad es responsabilidad del empleador. El porcentaje de países que financian las prestaciones pecuniaras mediante sistemas de responsabilidad del empleador disminuyó del 31 por ciento al 26 por ciento, registrándose un cambio hacia sistemas en los que los empleadores y la seguridad social comparten la responsabilidad del pago de esas prestaciones.

La proporción de trabajadoras cubiertas por la legislación sobre protección de la maternidad constituye una importante preocupación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que estipula que la ley se debe aplicar a todas las mujeres empleadas, independientemente de la ocupación o el tipo de tarea, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. No obstante, en varios países su legislación excluye a diferentes grupos de trabajadoras. Así suele ocurrir, entre otras, con las trabajadoras domésticas y las que realizan trabajos ocasionales o temporales, si bien un número pequeño, pero en aumento, de países está ampliando la protección a estas trabajadoras.

La segunda parte del informe abarca otros tipos de disposiciones en materia de licencia, las salvaguardias relativas al empleo, la salud y la seguridad en el trabajo y la lactancia. Aparte de la licencia de maternidad, el acceso a otros tipos de disposiciones en materia de licencia, como la licencia de paternidad, la licencia parental y el permiso de adopción, también puede ayudar a los trabajadores a conciliar la vida laboral y familiar. Ninguna norma de la OIT trata de estos tipos de licencia, pero al menos 49 países prevén alguna forma de licencia a la que pueden acogerse los padres en torno a la fecha de nacimiento de un hijo.² Un número similar de países prevén

² El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, o niños y niñas, es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en español. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría indicar en español ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombre y mujeres; niños y niñas; o hijos y hijas.

algún tipo de licencia parental además de la licencia de maternidad, y muchos países ofrecen una licencia a los padres adoptivos.

Las medidas que salvaguardan el empleo de las trabajadoras embarazadas y combaten la discriminación basada en la maternidad forman parte de la protección de la maternidad. Las actuales normas sobre la maternidad requieren una legislación contra la discriminación en el empleo, incluido el acceso al empleo, el despido y el mantenimiento de las prestaciones de empleo durante la licencia. En casi todos los países de los que se dispone de información hay algún tipo de disposición legislativa que protege el empleo durante la maternidad. Como mínimo, estas disposiciones prohíben habitualmente el despido como consecuencia de embarazos o durante períodos de baja; con todo, el contenido de estas prohibiciones varía de un país a otro. Algunos países consideran que el período de la licencia es un período de servicio a los efectos de la determinación de los derechos en el empleo.

Durante el embarazo y la lactancia, en el lugar de trabajo puede haber riesgos que afecten a la salud de la mujer y de su hijo. Muchos países incluyen en su legislación disposiciones para proteger a las embarazadas y a las madres lactantes de los riesgos relacionados con el trabajo, por ejemplo prescribiendo evaluaciones de riesgos o especificando qué sustancias peligrosas deben evitarse. Si en el lugar de trabajo existe un riesgo significativo, la legislación suele prescribir que los empleadores adopten medidas para mitigar esos riesgos asignando a la mujer otros cometidos o adelantándole la licencia.

El derecho a seguir amamantando al hijo al reincorporarse al trabajo y el acceso a instalaciones apropiadas e higiénicas para la lactancia también son elementos importantes para la salud de la madre y de su hijo. En aproximadamente la mitad de los países, su legislación contempla interrupciones para la lactancia además de las pausas ordinarias.

El presente informe se limita a un estudio de la legislación y muestra que la práctica totalidad de los países ha establecido disposiciones legislativas para proteger la maternidad, aunque éstas no siempre satisfacen las normas de la OIT. Por supuesto, queda preguntarse si la legislación se aplica en la práctica para que las mujeres puedan beneficiarse realmente de los derechos que les corresponden.

La protección de la maternidad ha sido una de las principales preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su primer año de existencia, en el que se adoptó el primer Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). Aunque con el tiempo se han adoptado nuevos Convenios, las preocupaciones primordiales de la OIT con respecto a la protección de la maternidad siguen siendo las mismas: permitir que las mujeres combinen satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva.

La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo. (Oficina Internacional del Trabajo, 1996, pág. 42)

Entre las medidas de protección para las mujeres embarazadas y las que recientemente han dado a luz figuran la prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad durante el embarazo y después de él; el derecho a licencia de maternidad remunerada; el derecho a interrupciones para la lactancia; la protección frente a la discriminación y el despido; y el derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.

La protección de la maternidad para las trabajadoras contribuye a la seguridad y el bienestar de las madres y sus bebés y por tanto al logro de los Objetivos 4 y 5 de Desarrollo del Milenio adoptados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, la finalidad de los cuales es reducir la mortalidad infantil y mejorar la salud materna (Naciones Unidas, 2009). Al salvaguardar el empleo de la mujer y la seguridad de sus ingresos durante

la maternidad y después de ella, la protección de la maternidad también contribuye a que se consiga el Objetivo 3 de Desarrollo del Milenio, que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

La OIT ha adoptado tres convenios sobre protección de la maternidad: el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). El Convenio núm. 3 ha sido ratificado por 30 Estados Miembros y el Convenio núm. 103 por 30 Estados Miembros. El Convenio núm. 183 entró en vigor el 7 de febrero de 2002 y, hasta abril de 2010, ha sido ratificado por 18 países: Albania, Austria, Belarús, Belice, Bulgaria, Chipre, Cuba, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malí, República de Moldova, Países Bajos y Rumania.³ En total, 63 países son ya parte en al menos un Convenio sobre la protección de la maternidad. La influencia de los Convenios sobre la protección de la maternidad llega bastante más allá de las ratificaciones; la práctica totalidad de los países del mundo ha adoptado algún tipo de legislación para proteger la maternidad.

El Convenio núm. 183 se divide en diferentes aspectos de la protección de la maternidad:

- campo de aplicación;
- protección de la salud;
- licencia de maternidad;
- licencia en caso de enfermedad o de complicaciones;
- prestaciones pecuniarias y médicas;
- protección del empleo y no discriminación; y
- madres lactantes.

Normalmente este Convenio debería aplicarse mediante leyes y reglamentos, aunque también pueden darle efecto diferentes medios utilizados en la práctica nacional de los Estados Miembros, como los convenios colectivos y los laudos arbitrales.

La Recomendación núm. 191 completa al Convenio núm. 183, sugiriendo con frecuencia una mayor protección, por ejemplo en forma de una

³ De conformidad con el informe de 2004 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la entrada en vigor del Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad implicaba que no se pudiese ratificar el Convenio núm. 103, ya que la ratificación del Convenio núm. 183 por un Estado parte del Convenio núm. 103 conlleva la denuncia automática de este último. Por otra parte, el Convenio núm. 3 sigue abierto a la ratificación, puesto que la ratificación del Convenio núm. 183 no lleva a la denuncia automática del Convenio núm. 3. En consecuencia, es posible, como ocurre en la práctica, que determinados Estados sean partes de los dos instrumentos. No obstante, la Comisión ha propuesto que los Estados que se encuentren en esta situación denuncien el instrumento más antiguo a fin de conseguir una mayor claridad y seguridad jurídicas (OIT, 2004).

mayor duración de la licencia y prestaciones más elevadas. Asimismo, la Recomendación también es más precisa en lo relativo a determinados aspectos de la protección de la maternidad tratados en el Convenio, por ejemplo cómo debe asegurarse la protección de la salud, y añade algunos otros aspectos relacionados con los tipos de licencia y la financiación de las prestaciones.

A fin de tener una visión general de la situación actual en el mundo, el Programa sobre las condiciones de trabajo y del empleo de la OIT elaboró una base de datos de la legislación nacional en materia de protección de la maternidad.⁴ En la actualidad, la base de datos comprende información detallada sobre las leyes de protección de la maternidad de 111 países, organizada según los diferentes aspectos arriba enumerados del Convenio núm. 183, con inclusión de las disposiciones sobre licencias de maternidad, tipos de licencia relacionados, prestaciones pecuniarias, prestaciones médicas,⁵ protección de la salud y no discriminación y seguridad en el empleo. La base de datos también incluye información más limitada para otros 56 países acerca de la duración, la remuneración y la fuente de financiación de la licencia de maternidad (para un total de 167 países; véase la lista de países en el Anexo I).

Resumir y comparar los textos jurídicos nacionales puede ser un ejercicio difícil debido a la gran variedad de sistemas nacionales. En algunos países, dispositivos como los sistemas federales, basados en la Constitución, implican que no existe una norma nacional única, pues la legislación puede variar entre los diferentes estados, provincias o cantones. A menudo las disposiciones sobre protección de la maternidad están recogidas en diferentes textos, como las leyes del trabajo y de la seguridad social, de modo que todos ellos deben examinarse. En algunos países el sector público está cubierto por una reglamentación separada que habitualmente contempla prestaciones más generosas para los funcionarios públicos (por ejemplo en Bélgica, Djibouti, Grecia y Túnez). En el caso de esos países, la legislación que se aplica al sector privado es la que sirve de base en este informe. Por último, dado que en ocasiones a algunos aspectos de la protección de la maternidad se les da efecto con instrumentos distintos a la legislación, como son los convenios colectivos y los laudos arbitrales, en este informe se recogen ejemplos de los mismos en los casos en que se encontró la información.⁶

⁴ Puede consultarse esta base de datos en <http://www.ilo.org/travail/database>.

⁵ En lo que respecta a las prestaciones médicas, en muchos casos están previstas en las leyes o reglamentos que rigen el seguro de enfermedad y con frecuencia no están relacionadas con la protección de la maternidad descrita en el Convenio núm. 183, dado que no cubren solamente a las trabajadoras. Por tanto, el análisis del cumplimiento de los países relacionado con las prestaciones médicas va más allá del alcance del presente informe. Para una información detallada sobre las prestaciones médicas en diferentes países, véase, por ejemplo, *Seguridad Social en el mundo*, disponible en <http://www-ssw.issa.int/sswlp2/Spain/page1.htm>.

⁶ En algunos países los convenios colectivos de empresa o de sector desempeñan una función importante en la prestación de la protección de la maternidad, pero estos acuerdos están excluidos de la base de datos debido a lo limitado de su cobertura.

Usando esta información, los objetivos primordiales del presente informe son el de describir los textos legislativos nacionales, especialmente los que guardan relación con el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, así como el de describir cómo ha cambiado la legislación sobre la protección de la maternidad desde la publicación, en 1994, del primer examen de la OIT. El informe se divide en cuatro secciones. La primera abarca la licencia de maternidad (su duración, las prestaciones pecuniarias, su fuente de remuneración y alcance); en la segunda sección se tratan otros tipos de licencia (licencia de paternidad, licencia parental y licencia por adopción); en la tercera se analiza la protección frente al despido y la discriminación; y en la última se examina la protección de la salud a lo largo de la maternidad así como las disposiciones relativas a la lactancia para las trabajadoras que son madres lactantes. A lo largo del documento se ponen de relieve algunas políticas y enfoques de la protección de la maternidad que son innovadores y su aplicación en varios países.

En la presente sección se examina la legislación nacional relativa a tres aspectos de las disposiciones sobre licencia de maternidad en relación con las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad. En su primera parte se examina la duración de la licencia de maternidad reglamentaria. En la segunda se analiza el derecho a la remuneración durante la licencia de maternidad (prestaciones pecuniarias) y la fuente de financiación las prestaciones. Por último, se tratan los temas del alcance de la licencia de maternidad y las prestaciones pecuniarias y los requisitos para poder optar a una y otras.⁷

DURACIÓN DE LA LICENCIA

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho [...] a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. (Párrafo 1 del artículo 4 del Convenio núm. 183)

Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos. (Párrafo 1.1) de la Recomendación núm. 191)

En comparación con sus predecesores, el Convenio núm. 183 establece un período mínimo de licencia más prolongado: 14 semanas, frente a 12 en

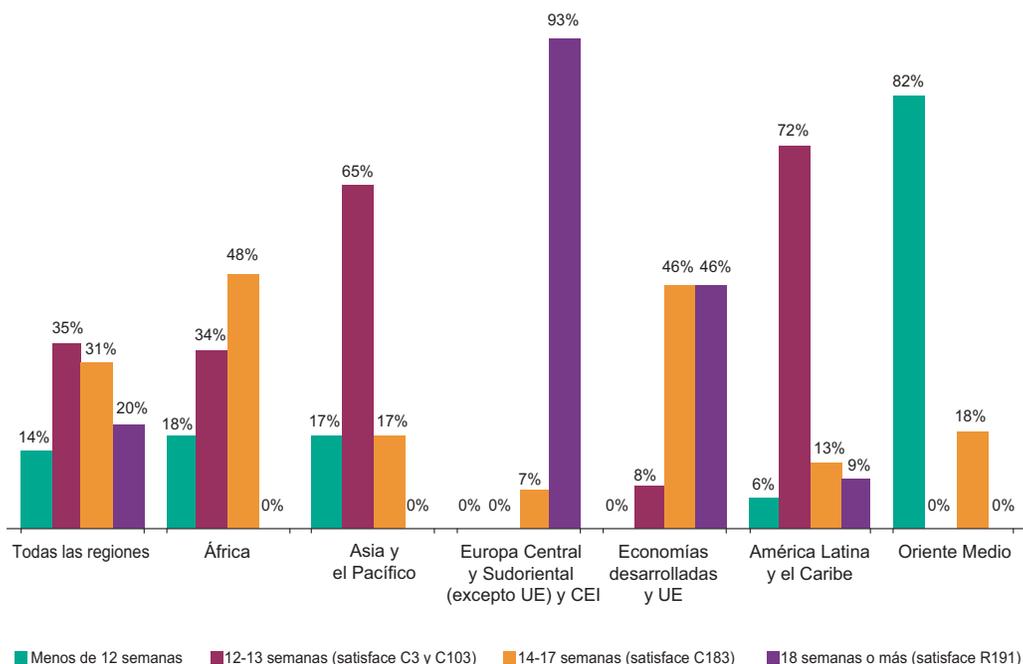
⁷ En el caso de 167 países se dispone de información sobre la duración normal de la licencia de maternidad, las prestaciones pecuniarias y la fuente de remuneración. En cuanto a las demás cuestiones tratadas en esta sección (por ejemplo, cuándo puede tomarse la licencia de maternidad y las normas relativas a la ampliación o la reducción del período de licencia), sólo se dispone de información sobre 111 países. Cuando se utilicen porcentajes, se expondrá el conjunto de países utilizado para el cálculo.

los Convenios anteriores. La Recomendación núm. 191, que acompaña a este Convenio, va aún más lejos y propone que los Miembros procuren aumentar la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas por lo menos. Como se indicó en la introducción, sólo 18 países han ratificado el Convenio núm. 183. Sin embargo, son muchos más los Estados Miembros de la OIT que cumplen el requisito de 14 semanas de licencia de maternidad.

Países que cumplen la norma de la OIT

En el mundo, el 51 por ciento de los países prevén un período de licencia de maternidad de 14 semanas por lo menos, la norma establecida en el Convenio núm. 183. El 20 por ciento de los países cumplen o superan la propuesta de 18 semanas de licencia que recoge la Recomendación núm. 191. En torno a la tercera parte (el 35 por ciento) de los países ofrece de 12 a 13 semanas de licencia (menos que la duración especificada en el Convenio

Gráfico 2.1.
Duración de la licencia de maternidad reglamentaria, por región, 2009 (167 países)



Nota: Debido al redondeo, es posible que las cifras no sumen el 100 por ciento.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a).

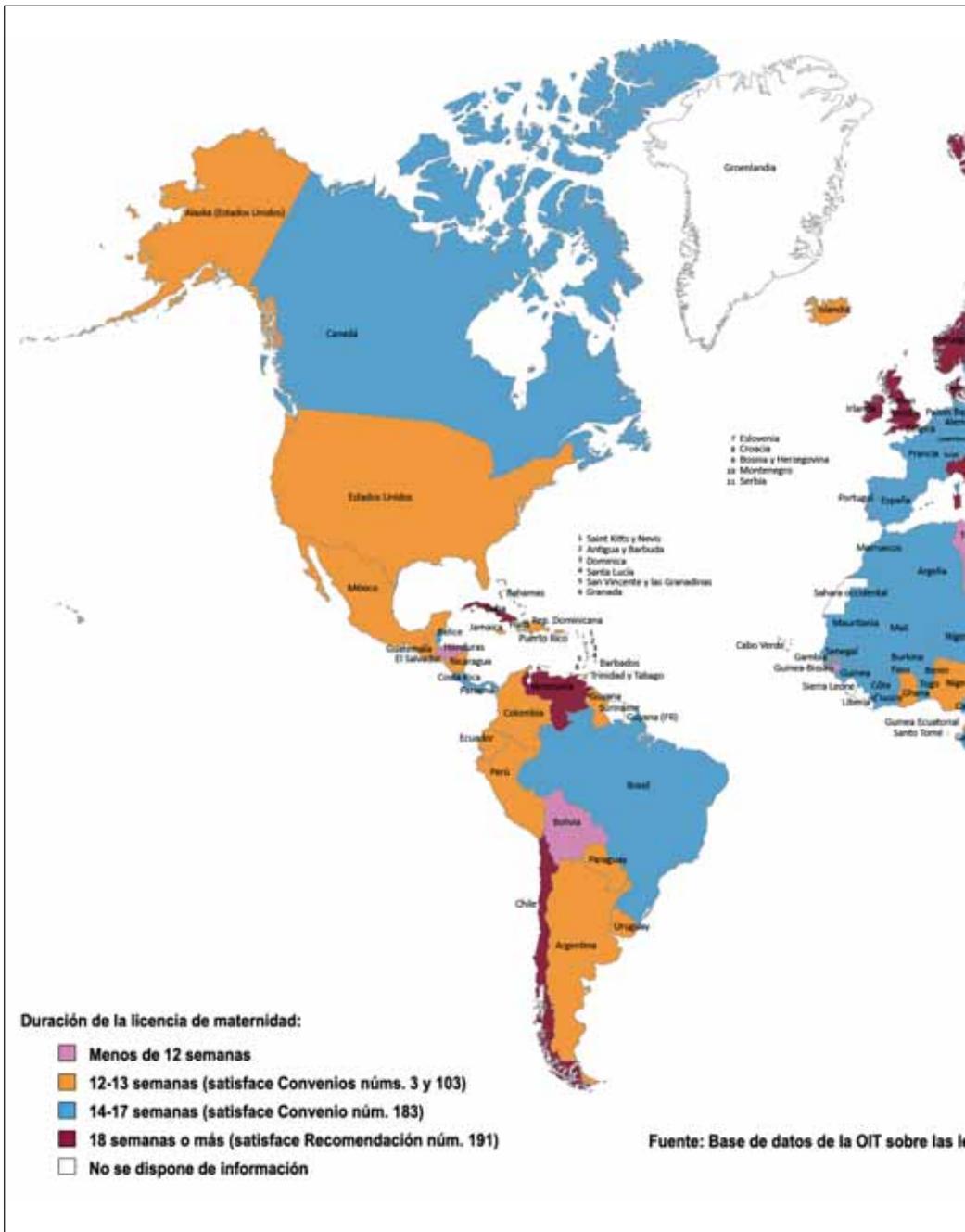
núm. 183, pero compatible con el nivel fijado por los Convenios núms. 3 y 103 de 12 semanas de licencia como mínimo). Sólo el 14 por ciento de los países ofrecen menos de 12 semanas de licencia de maternidad. En el gráfico 2.1 se indica el porcentaje de países de cada región que prevén estas duraciones de la licencia de maternidad.

Entre las regiones hay diferencias en cuanto a la proporción de países que cumplen la norma de 14 semanas por lo menos. En las economías desarrolladas y los países de la Unión Europea (UE) y en los países de Europa Oriental (no pertenecientes a la UE) y de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), casi todos los países cumplen o superan esta norma (92 y 100 por ciento, respectivamente). Entre los países de Europa Oriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI, el 93 por ciento cumple la norma de las 18 semanas de la Recomendación núm. 191, como lo hace el 46 por ciento de las economías desarrolladas y de los países de la UE.⁸

Entre los 50 países africanos analizados, casi la mitad (el 48 por ciento) prevén 14 o más semanas de licencia, y el 34 por ciento, de 12 a 13 semanas. De los países africanos, uno de cada cinco (el 18 por ciento) prevé menos de 12 semanas de licencia. Entre los países africanos abarcados en el presente informe, Túnez es el que prevé el período de licencia más breve (30 días). En el otro extremo de esta distribución, Sudáfrica prevé cuatro meses de licencia de maternidad.

⁸ Los Estados Miembros de la OIT que también son miembros de la Unión Europea están sujetos a la Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva de la Trabajadoras Embarazada de la UE). El período mínimo de licencia de maternidad prescrito por la Directiva es el mismo que el del Convenio núm. 183: 14 semanas [Comunidad Económica Europea, 1992, artículo 8 (1)]. Entre los países de la UE, todos ellos (con la salvedad de Islandia, que prevé tres meses de licencia de maternidad) cumplen el mínimo de 14 semanas.

Mapa 2.1: Duración de la licencia de maternidad en 167 países



De los 11 países estudiados de Oriente Medio, sólo dos, Siria e Irán, cumplen el mínimo de 14 semanas establecido en el Convenio núm. 183. Los otros nueve países de Oriente Medio estudiados (82 por ciento) prevén menos de 12 semanas de licencia.

Entre los 32 países de América Latina y el Caribe abarcados en este informe, cuatro de ellos (Belice, Brasil, Costa Rica y Panamá) prevén al menos 14 semanas de licencia, en tanto que otros tres van más allá del Convenio núm. 183 y, reconociendo 18 semanas de licencia, cumplen el nivel fijado en la Recomendación núm. 191 (Chile, Cuba y Venezuela). Las tres cuartas partes de los países de esta región (el 72 por ciento) prevén entre 12 y 13 semanas de licencia de maternidad, y otro 6 por ciento, menos de 12 semanas.

En la región de Asia y el Pacífico, muy pocos países cumplen la norma establecida por el Convenio núm. 183. Sólo cuatro países prevén al menos 14 semanas de licencia: Bangladesh otorga 16 semanas, Mongolia otorga 120 días de licencia, Singapur 16 semanas y Viet Nam cuatro meses. 65 por ciento de los 23 países de Asia y el Pacífico estudiados otorga entre 12 y 13 semanas de licencia y cuatro países (Filipinas, Malasia, Nepal y Papua Nueva Guinea) prevén menos de 12 semanas.

Tendencias entre 1994 y 2009

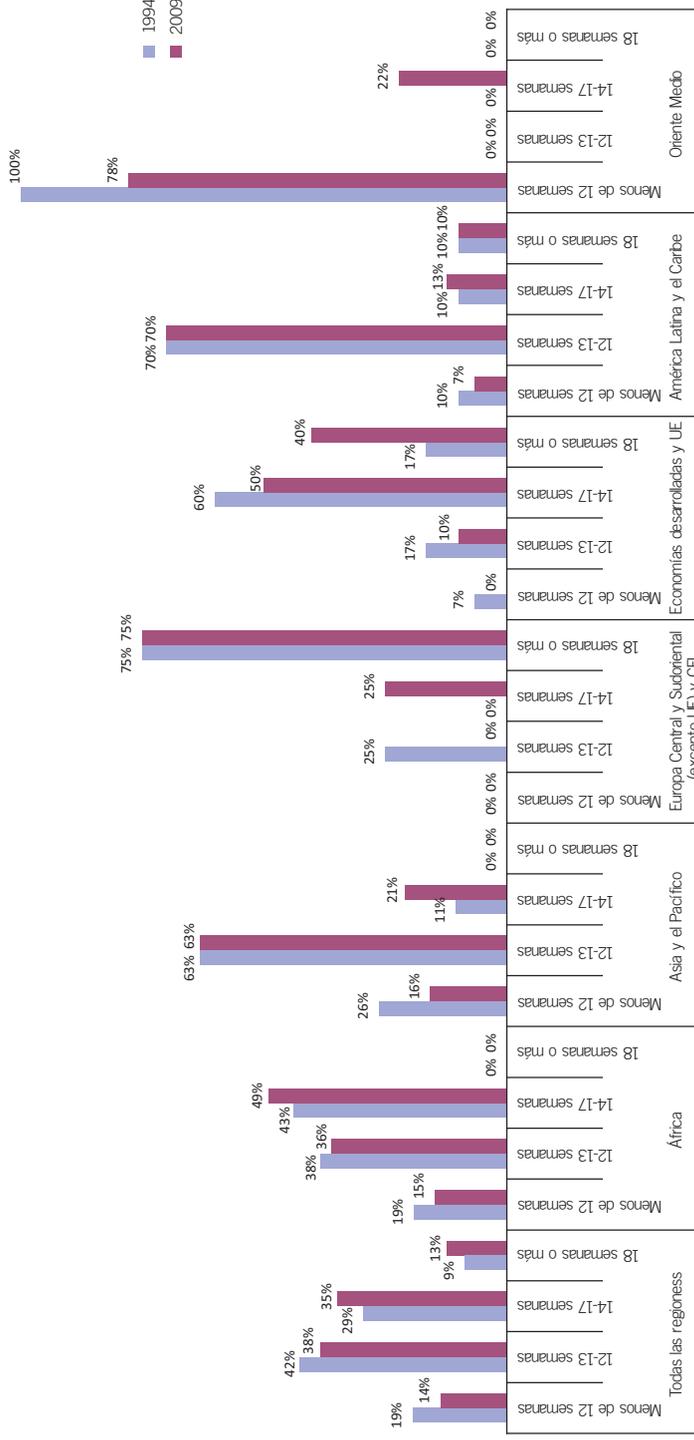
En esta sección se describen las tendencias en materia de duración de la licencia de maternidad a lo largo de los 15 últimos años a nivel mundial y por regiones. Estas comparaciones se basarán en el subconjunto de 139 países para los que se dispone de información tanto en 1994 como en 2009.⁹

El gráfico 2.2 muestra que en el mundo se ha registrado un desplazamiento gradual hacia períodos más largos de licencia de maternidad. La proporción de países que prevén menos de 12 semanas de licencia ha disminuido del 19 al 14 por ciento de 1994 a 2009. En efecto, en la actualidad son más los países que prevén licencias más prolongadas, al haber aumentado del 29 al 35 por ciento la proporción de países que prevén de 14 a 17 semanas de licencia, y del 9 al 13 por ciento la de los que prevén al menos 18 semanas de licencia.

Un pequeño número de países (dos) respecto de los que se dispone de datos para 1994 y 2009 han reducido la duración reglamentaria de la licencia de maternidad. En Qatar, esa duración se redujo de 60 a 50 días durante este período y en Santo Tomé y Príncipe disminuyó de 70 a 60 días. No obstante, en la mayoría de los Estados Miembros de la OIT la duración de la licencia se ha mantenido constante o ha aumentado a lo largo de este período de 15 años.

⁹ En 1994 y 2009, la OIT disponía de datos de 139 Estados Miembros sobre la duración de la licencia de maternidad y las prestaciones pecuniarias. Con respecto a la fuente de financiación, se disponía de información para 138 países en ambos años (véase el gráfico 2.6).

Gráfico 2.2.
Duración de la licencia reglamentaria de maternidad, por región, 1994 y 2009 (139 países)



Fuentes: Oficina Internacional del Trabajo, 1994; Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a).

En el caso de la mayoría de los países de África (de los 47 para los que hay datos), la duración de la licencia de maternidad en 2009 fue la misma que en 1994. Sin embargo, seis países la han aumentado: Kenya, de dos a tres meses; Marruecos, de 12 a 14 semanas; Sudáfrica, de 12 semanas a cuatro meses; Uganda, de ocho semanas a 60 días laborables; y Zimbabwe, de 90 a 98 días. Egipto es el país que registró el mayor aumento (de 50 a 90 días).

En varios países de Asia y el Pacífico aumentó la duración de la licencia. En Bangladesh, por ejemplo, pasó de 12 a 16 semanas, y en Mongolia, de 101 a 120 días. La licencia también aumentó en la República de Corea (de 60 a 90 días) y en Singapur (de ocho a 16 semanas).

La duración de la licencia se ha mantenido constante en la mayoría de los países analizados de América Latina y el Caribe. El número de países que prevén al menos 14 semanas de licencia aumentó de seis a siete entre 1994 y 2009, al haber incrementado Belice de 12 a 14 las semanas de derecho a licencia. Bahamas aumentó la duración de la licencia de ocho a 12 semanas. La proporción de países que prevén menos de 12 semanas de licencia ha disminuido del 10 al 7 por ciento.¹⁰

Entre los países de Europa Central y de la CEI, sólo en el caso de cuatro de ellos se dispuso de información para ambos años. De los cuatro, tres no registraron cambios en la duración de la licencia entre 1994 y 2009. Un país, Turquía, aumentó la duración de la licencia de maternidad de 12 a 16 semanas.

Las dos regiones que cuentan con el mayor número de países que aumentaron la duración de la licencia de maternidad entre 1994 y 2009 fueron la región de las economías desarrolladas y de la UE y la región de Oriente Medio. Entre los países de economía desarrollada y de la UE, 12 han aumentado la duración de la licencia. Por ejemplo, Polonia la aumentó de 16 a 20 semanas, Portugal, de 90 a 120 días e Irlanda, de 14 a 26 semanas.¹¹ A consecuencia de estos aumentos, la totalidad de los países de economía desarrollada y de la UE analizados preveían un mínimo de 12 semanas de licencia en 2009, frente al 93 por ciento en 1994. Durante este período, la proporción de los que prevén al menos 14 semanas de licencia aumentó del 77 al 90 por ciento.

Entre los países de Oriente Medio, cinco de los nueve países analizados mejoraron sus disposiciones sobre licencia de maternidad. Por ejemplo,

¹⁰ Ningún país de esta región redujo la duración de la licencia de maternidad.

¹¹ Otros países que aumentaron la duración de la licencia fueron Bulgaria (de 120 a 227 días), Chipre (de 16 a 18 semanas), Grecia (de 16 semanas a 119 días), Islandia (de dos a tres meses), Malta (de 12 a 14 semanas), Reino Unido (de 14 a 52 semanas), Rumania (de 112 a 126 días), Suecia (de 12 a 14 semanas) y Suiza (de ocho a 14 semanas).

Bahrein aumentó la duración de la licencia de 45 a 60 días, Irán, de 90 días a cuatro meses, y Siria, de 50 días a 120 días (para el primer hijo).¹² Como resultado de estos cambios, dos de esos nueve países prevén 14 o más semanas de licencia en 2009, frente a ninguno en 1994.

¿Cuándo se puede tomar la licencia de maternidad?

Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
(Párrafo 4 del artículo 4 del Convenio núm. 183)

Los tres Convenios sobre la protección de la maternidad (núm. 3 de 1919, núm. 103 de 1952 y núm. 183 de 2000) prevén un período de licencia obligatoria de seis semanas posterior al parto, período en el que no se debe permitir que la madre trabaje. Con ello se pretende proteger a la mujer de las presiones para que vuelva al trabajo, lo que podría ir en detrimento de su salud y la de su hijo. Este principio constituye un componente fundamental de la protección que prevén las normas de la OIT. Con la adopción del Convenio núm. 183 se introdujo cierta flexibilidad respecto de lo dispuesto en materia de licencia obligatoria. Este instrumento deja abierta la posibilidad de que a nivel nacional se concierten acuerdos sobre los arreglos relativos a la licencia obligatoria.

Entre los países respecto de los que se dispone de información legislativa detallada (111 países), alrededor de las tres cuartas partes disponen un período de licencia obligatoria antes o después del parto. Aunque existen muchas variaciones en lo que respecta a la duración de este período de licencia obligatoria y a la manera de distribuirlo antes y después del parto, más de la mitad de los países analizados (el 56 por ciento) prevén un mínimo de seis semanas de licencia obligatoria con posterioridad al parto como se especifica en el Convenio núm. 183,¹³ estipulando algunos de ellos más de seis semanas de licencia obligatoria.¹⁴

¹² Además, Jordania aumentó la licencia de seis a diez semanas y el Líbano la aumentó de 40 días a siete semanas.

¹³ Entre los 61 países que prevén seis semanas de licencia obligatoria tras el parto se encuentran Barbados, Bosnia y Herzegovina, República Dominicana, El Salvador, España, Fiji, Lesotho, Myanmar, Níger, Portugal, Somalia y Uruguay.

¹⁴ Los siguientes países figuran entre los que otorgan más de seis semanas de licencia obligatoria tras el parto: República Centrafricana (ocho semanas), República de Corea (45 días), Eslovaquia (14 semanas), Irán (45 días), Japón (ocho semanas), Panamá (ocho semanas), Madagascar (ocho semanas), Suiza (ocho semanas) y Viet Nam (dos meses).

Algunos países prevén períodos de licencia obligatoria tanto antes como después del parto.¹⁵ Por último, otros prevén períodos obligatorios sólo antes del parto.¹⁶

En los Estados miembros de la UE, la licencia de maternidad debe comprender un período de permiso obligatorio de un mínimo de dos semanas distribuidas antes y/o después del parto, estipulado en la Directiva de 92/85/CEE de la UE [Comunidad Económica Europea, 1992, artículo 8 (2)]. Aunque muchos países de la UE prevén períodos más prolongados de permiso obligatorio, varios de esos países prevén el mínimo de dos semanas.¹⁷

No obstante, en algunos países (27 de los 111 tenidos en cuenta en el presente informe) no existe ningún período de licencia obligatoria.¹⁸ De conformidad con el Informe de 2004 de la Comisión de Expertos, en su Informe sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, «[e]l examen de las memorias transmitidas por los gobiernos sobre la aplicación de los convenios ha permitido [...] observar que, en muchos casos, el carácter obligatorio de una parte de la baja postnatal durante la cual la mujer no debe ser autorizada a trabajar, no estaba establecido de forma expresa» (Oficina Internacional del Trabajo, 2004, pág. 11).

Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto. (Párrafo 1.3) de la Recomendación núm. 191

Con la salvedad del período de baja postnatal obligatoria de seis semanas, el Convenio núm. 183 no estipula cómo debe distribuirse la baja por maternidad antes y/o después del parto, y la Recomendación núm. 191 subraya las ventajas de que las mujeres tengan flexibilidad a este respecto. La legislación más proclive a satisfacer las necesidades de las mujeres es la que

¹⁵ Entre los países donde la licencia es obligatoria antes y después del parto figuran Afganistán (30 días antes/60 después), Azerbaiyán (70 días antes/56 días después), Bahamas (una semana antes/ocho semanas después), Chipre (dos semanas antes/siete semanas después), Ecuador (dos semanas antes/seis semanas después), Letonia (dos semanas antes/dos semanas después) y Senegal (seis semanas antes/ocho semanas después).

¹⁶ Entre los países donde el período de licencia es obligatorio sólo antes del parto figuran Argelia (una semana), Eslovenia (28 días), Hungría (cuatro semanas), Macedonia (28 días) y Zimbabue (21 días).

¹⁷ Como ejemplos de países de la UE cuyo período de licencia de maternidad obligatoria es de dos semanas figuran Dinamarca (tras el parto), Islandia (tras el parto) y el Reino Unido (tras el parto). Por otro lado, muchos países de la UE prevén períodos más prolongados de licencia obligatoria. Por ejemplo, Austria obliga a tomar ocho semanas antes y ocho semanas después del parto, y Bélgica prohíbe el empleo una semana antes y nueve semanas después del parto.

¹⁸ Por ejemplo, en Brasil, Camboya, Côte d'Ivoire, Estados Unidos, Ghana, Guatemala, Kuwait, Lituania, Rusia y Zambia no existe período de licencia obligatoria.

da más opción acerca de cómo debe distribuirse la licencia de maternidad no obligatoria. Por tanto, la mujer debería tener libertad para elegir cuándo tomar cualquier parte no obligatoria de su licencia de maternidad.

Los países difieren considerablemente en el alcance de la flexibilidad y en las opciones que ofrecen respecto de cuándo pueden las mujeres tomar la licencia de maternidad obligatoria y cómo distribuirla antes y después del parto. Algunos países prevén una notable flexibilidad en el cuándo y el cómo para tomar la licencia. En estos países, la legislación permite a las mujeres cierto margen para decidir cómo distribuir el permiso asignado. Por ejemplo, en el Perú el sistema es flexible con respecto a cuándo puede tomarse la parte no obligatoria de la licencia. La duración normal de ésta es de 90 días, con un período obligatorio de 45 días después del parto. Los otros 45 días pueden tomarse antes del parto o se pueden aplazar de manera total o parcial y añadirlos a la licencia postnatal si la mujer lo desea y si ello no afecta negativamente a la madre y al hijo. En Francia, las mujeres tienen derecho a 16 semanas de baja, divididas en seis semanas antes y 10 semanas después de la fecha esperada del parto. Si una mujer lo desea y lo autoriza un médico, podrá reducir la baja prenatal en un período de hasta tres semanas, y trasladar las semanas remanentes al período postnatal.¹⁹ En Singapur, las mujeres tienen derecho a 16 semanas, siendo obligatorio que tome cuatro de ellas después del parto. Si una mujer lo prefiere y su empleador consiente en ello, las últimas siete semanas de baja podrán tomarse de manera flexible durante los doce primeros meses posteriores al parto.²⁰

Por otro lado, muchos países prescriben de manera precisa la manera de distribuir la baja y estipulan el número de días de baja que pueden tomarse antes y después del parto. Es el caso, por ejemplo, de Guatemala, país donde el período de licencia de maternidad está fijado en 30 días antes y 54 días después del parto. Otros ejemplos son los de Fiji, donde la baja se debe tomar 42 días antes y 42 días después de la fecha esperada del parto;

¹⁹ En Francia, por el tercer hijo y los sucesivos (si la mujer ya ha tenido dos o más hijos o si en su hogar hay dos o más hijos a cargo), la duración se amplía a ocho semanas antes y 18 semanas después de la fecha esperada del parto. En el caso de estas mujeres, el período de ocho semanas de licencia prenatal puede prolongarse dos semanas con la correspondiente reducción de la licencia postnatal. Francia también permite que las mujeres preserven su licencia de maternidad en caso de hospitalización prolongada de un recién nacido. Si la hospitalización del niño dura hasta la sexta semana después del parto, las madres pueden aplazar la toma del resto de su licencia hasta que el niño abandone el hospital.

²⁰ Otro ejemplo es el de Estonia, país donde la duración de la licencia de maternidad es de 140 días y donde la mujer tiene derecho a comenzar la licencia por embarazo y maternidad hasta 70 días antes de la fecha estimada para dar a luz. Entre otros países cuya flexibilidad es similar figuran Letonia (donde la mujer puede elegir la forma de distribuir la totalidad menos cuatro semanas de los 112 días de licencia asignados) y Sri Lanka (donde, en el caso de los dos primeros hijos, la mujer puede trasladar los días que trabaje durante sus dos primeras semanas de la licencia prenatal que tenga asignada a la licencia postnatal).

Guinea, donde las 14 semanas de licencia de maternidad pueden tomarse seis semanas antes y ocho semanas después del parto; y Rusia, donde la baja se ha de tomar 70 días antes y 70 días después del parto.

Prolongación o reducción del período de licencia

Es frecuente que la legislación nacional permita o prescriba cambios en la duración de la licencia de maternidad si durante el embarazo o el parto tiene lugar algún acontecimiento no habitual o inesperado. Por ejemplo, muchos países prolongan el período de baja si el parto se demora más de lo esperado, en caso de parto múltiple o en caso de enfermedad de la madre o el hijo.

El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto. (Párrafo 5 del artículo 4 del Convenio núm. 183)

Varios Estados Miembros de la OIT prevén la prolongación del período prenatal de la licencia si el hijo nace en una fecha posterior a la esperada (por ejemplo, Bahamas, Barbados, Cuba, Irlanda, Lesotho, Uruguay).²¹ Otro grupo de países prolongan el período postnatal de la licencia si el nacimiento tiene lugar antes de su debida fecha (por ejemplo, Argentina, Croacia, Luxemburgo, Nicaragua, Países Bajos), mientras que algunos países (como, por ejemplo, Austria, Chipre, Guinea Ecuatorial, Swazilandia y Venezuela) prevén la prolongación del período de licencia tanto prenatal como postnatal en caso de una duración del embarazo más o menos larga de lo previsto.

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. (Artículo 5 del Convenio núm. 183)

Algunos países prevén una licencia adicional en caso de enfermedad o de complicaciones, aunque la duración de esa prolongación varía de manera significativa. En algunos países no se especifica la duración de la prolongación (por ejemplo, Alemania, Austria, Bolivia, Chile, Fiji, Italia, Nigeria, Paraguay), mientras que en otros la duración de la licencia

²¹ En el Perú, las mujeres deben tomar días de baja por enfermedad para compensar el tiempo que medie entre la fecha esperada y la fecha real del parto.

adicional se establece de forma expresa. Entre estos últimos se encuentra, por ejemplo, Barbados, país donde las trabajadoras tienen derecho a otras seis semanas de licencia por enfermedad derivada del parto, y también el Níger y el Senegal, donde las trabajadoras pueden tomar tres semanas más de baja por motivos médicos derivados del embarazo o del parto. En Kuwait se puede prolongar hasta 100 días la licencia de maternidad en caso de enfermedad (aunque este período no se remunera).²² Muchos países también prolongan el período de licencia de maternidad en caso de nacimiento prematuro²³ o si el niño tiene necesidades médicas especiales.²⁴

Muchos países prevén períodos de baja especiales en casos de aborto espontáneo, mortinato, muerte u otras complicaciones debidas a anomalías en el parto. Como ejemplo de países que prevén una licencia por alguno de esos motivos se encuentran Nicaragua y Panamá, donde se prevé una licencia remunerada en función de las necesidades de la mujer en caso de aborto espontáneo, mortinato u otra anomalía en el parto. Azerbaiyán y la Federación de Rusia también prolongan la parte del período postnatal de la licencia en los partos «anormales». Mauricio prevé dos semanas de licencia en caso de aborto espontáneo, e Indonesia prevé mes y medio de licencia en caso de aborto espontáneo. En Dinamarca, el período de licencia en caso de mortinato es de 14 semanas; en Tanzania, el período de licencia asignado es de un mes.²⁵

Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples. (Párrafo 1.2) de la Recomendación núm. 191)

En coherencia con la Recomendación núm. 191, varios Estados Miembros tienen disposiciones especiales para los casos de nacimientos múltiples; por ejemplo, Bélgica, Cuba y Nicaragua amplían en dos semanas el período de licencia de maternidad si el parto es múltiple. Estonia y el Irán

²² Existen prolongaciones similares de licencia por enfermedad en otros países, por ejemplo: República Democrática Popular Lao (hasta 30 días por prescripción médica), Letonia (14 días), Malta (ocho semanas), Uruguay (hasta seis meses) y Uzbekistán (dos semanas). En otros países, las mujeres pueden tomar la baja por enfermedad o recibir prestaciones por enfermedad (por ejemplo, El Salvador, Filipinas, Honduras, Sudán y Seychelles) o licencia (por ejemplo, República Dominicana y Ecuador) en caso de que necesiten un período de baja adicional por enfermedad una vez finalizado el período de licencia de maternidad.

²³ Por ejemplo, Alemania, Austria y Luxemburgo amplían de ocho a 12 semanas la parte postnatal de la licencia en los casos de parto prematuro.

²⁴ En la Argentina, por ejemplo, las mujeres que llevan al menos un año trabajando para sus empleadores pueden prolongar su licencia entre tres y seis meses a fin de cuidar de sus hijos; si un hijo tiene el síndrome de Down, la licencia de maternidad puede prolongarse otros seis meses sin remuneración pero con las mismas condiciones que la licencia de maternidad remunerada.

²⁵ En algunos países se reconoce a los padres un período de baja en caso de muerte de la madre. En Francia, por ejemplo, el padre puede tomarse un período máximo de 10 semanas tras el nacimiento del hijo si la madre muere durante la licencia de maternidad.

lo prolongan en 14 días para los nacimientos múltiples.²⁶ En el Irán, el período de licencia de maternidad se prolonga más si la madre amamanta al hijo; de cuatro a cinco meses en el caso de nacimiento de gemelos; y de 12 meses en el caso de nacimientos múltiples de tres o más hijos.

Algunos países también prevén la prolongación de la licencia de maternidad en función del tamaño o de la composición de la familia. En Francia, por ejemplo, la licencia de maternidad se prolonga de 16 a 26 semanas para el tercer hijo. En Croacia, las mujeres pueden ampliar a tres años el período de baja por maternidad para el tercer hijo o los hijos sucesivos. En Eslovaquia, las madres solas tienen derecho a 37 semanas de licencia, frente a 28 semanas para las demás madres.

Un pequeño número de países permiten prolongar, previa petición, el período normal de licencia de maternidad, si bien dicha prolongación puede no remunerarse. Viet Nam y Zimbabwe, por ejemplo, permiten las prolongaciones no remuneradas de la duración normal de la licencia de maternidad. En la Argentina, la trabajadora que lleve más de un año en funciones en una empresa puede optar por prolongar su período de licencia de maternidad en un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses para cuidar a su hijo.

PRESTACIONES PECUNIARIAS

Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de [la] licencia. (Párrafo 1 del artículo 6 del Convenio núm. 183)

De los 167 países que se estudian en el presente informe, el 97 por ciento prevé prestaciones pecuniarias para la mujer durante la licencia de maternidad. Sólo se encontraron cinco excepciones: Australia,²⁷ Estados Unidos, Lesotho, Papua Nueva Guinea y Swazilandia, en todos los cuales se prevé alguna forma de licencia de maternidad, pero sin que exista ninguna disposición jurídica general que prevea prestaciones pecuniarias.²⁸

²⁶ Prolongaciones similares de la licencia por partos múltiples existen, entre otros países, en Afganistán (15 días), Albania (25 días), Ghana (dos semanas), Israel (tres semanas en caso de gemelos, más otras tres semanas por cada hijo adicional), Moldova (dos semanas), Perú (30 días), Portugal (30 días) y Viet Nam (30 días por cada hijo adicional).

²⁷ En 2009, el Gobierno de Australia anunció planes para otorgar 18 semanas de licencia de maternidad con remuneración equivalente al salario mínimo nacional, con efecto desde el 1º de enero de 2011.

²⁸ En algunos países sólo se puede disfrutar de prestaciones pecuniarias para determinado número de nacimientos. En Malasia, por ejemplo, esas prestaciones se otorgan para los cinco primeros hijos de una mujer. En Egipto, una mujer puede recibir prestaciones por licencia de maternidad en dos ocasiones a lo largo de un período de empleo.

En algunos países, la prestación no abarca el período entero de la licencia mínima obligatoria. Por ejemplo, en Paraguay las prestaciones por la baja abarcan nueve semanas, cuando la duración normal de la baja es de 12 semanas; y en Haití se pagan seis de las 12 semanas de duración normal de la licencia. Entre otros países donde las prestaciones sólo se pagan para una parte del período normal de la licencia figuran Bahrein (45 de 60 días) y Canadá (15 de 17 ó 18 semanas, según la provincia). En tales casos, las cifras de la sección anterior relativas a la duración se refieren a la duración total de la licencia prevista y no al período que es remunerado.

En la presente sección se examina la cuantía de las prestaciones pecuniarias pagadas durante la licencia de maternidad y la manera en que éstas se financian, así como las tendencias observadas en los últimos quince años en cuanto a la concesión de prestaciones pecuniarias.

Cuantía y duración

Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. (Párrafo 2 del artículo 6 del Convenio núm. 183)

Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones. (Párrafo 3 del artículo 6 del Convenio núm. 183)

Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior. (Párrafo 4 del artículo 6 del Convenio núm. 183)

Cuando sea posible, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias a las cuales tiene derecho la mujer durante la licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio deberían elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones. (Párrafo 2 de la Recomendación núm. 191)

Para que sea conforme con el Convenio núm. 183, la prestación pecuniaria que se proporcione durante la licencia de maternidad debe equivaler a dos tercios por lo menos de las ganancias anteriores de la mujer o a un monto comparable en caso de que se utilicen otros métodos para determinar las prestaciones, durante un mínimo de 14 semanas.

El Convenio no contiene la definición de «ganancias anteriores», y los países las han definido de diferentes maneras. Por ejemplo, en Islandia se aplica el porcentaje al salario medio de la trabajadora durante un período consecutivo de 12 meses que acaba dos meses antes del primer día de la licencia de maternidad o paternidad. En el Senegal se aplica la tasa del 100 por ciento al jornal recibido en el último día de paga, incluyendo las prestaciones directamente relacionadas con la naturaleza del trabajo. En el Perú, el cálculo de la prestación se basa en el jornal medio percibido durante los 12 meses anteriores al comienzo de las prestaciones. En Mongolia, el salario medio se calcula tomando en consideración los cuatro meses precedentes.

Variación en los métodos de cálculo de las prestaciones pecuniarias

Entre los países que prevén la licencia de maternidad remunerada, es difícil determinar el número exacto de ellos que están en conformidad con el Convenio, dada la variedad de métodos que se usan para determinar el nivel de las prestaciones pecuniarias por maternidad. En el caso más sencillo, el país calcula las prestaciones basándose en las ganancias anteriores de la mujer y otorga una prestación constante para todo el período de baja. Se trata de la forma más común de calcular las prestaciones pecuniarias,²⁹ y en estos casos es fácil comprobar si la prestación alcanza el nivel exigido de dos tercios de las ganancias anteriores.³⁰

En varios países, la cuantía pagada es mayor al comienzo que al final del período de licencia. En Granada, por ejemplo, las prestaciones pecuniarias se pagan a lo largo de todo el período de licencia, pero el porcentaje descende del 105 por ciento en los dos primeros meses al 65 por ciento en el último mes de la licencia. Tailandia otorga el 100 por ciento de los salarios anteriores durante los primeros 45 días de licencia de maternidad, pero sólo el 50 por ciento en los 45 días restantes. En Albania, las prestaciones se pagan al 80 por ciento durante 150 días y al 50 por ciento durante el resto del período (215 días). En estos países también es relativamente

²⁹ Los países que siguen constituyen ejemplos de los que calculan las prestaciones como porcentaje de las ganancias anteriores: Afganistán, Argentina, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Costa Rica, Djibouti, Emiratos Árabes Unidos, Guyana, Italia, Japón, Jordania, Malawi, Nepal, San Marino y San Vicente y las Granadinas.

³⁰ En algunos países que calculan las prestaciones sobre la base de las ganancias anteriores, como Finlandia, Israel y Portugal, a las trabajadoras con bajos salarios se les garantiza un nivel mínimo de prestaciones pecuniarias (EIRO, 2004).

sencillo evaluar el cumplimiento de la norma establecida en el Convenio núm. 183.

En el caso de los países que emplean otros métodos de asignación de las prestaciones pecuniarias, puede ser complicado evaluar la conformidad con la norma de la OIT de dos tercios de las ganancias. Por ejemplo, algunos países, sobre todo europeos, prevén las prestaciones en tanto que porcentaje de las ganancias, aunque fijándoles un límite máximo. Se pone un tope límite a los porcentajes en, entre otros países, Bélgica, Francia, Israel, los Países Bajos y la Federación de Rusia.

En otros países la prestación por maternidad consiste en un monto mensual fijo, independientemente de las ganancias anteriores de la mujer.³¹ En algunos casos, esta tasa uniforme se fija al nivel del salario mínimo nacional o menos, en cuyo caso las trabajadoras que ganan más del 151 por ciento del salario mínimo no percibirían el mínimo de dos tercios de las ganancias anteriores prescritas por el Convenio núm. 183.

En los países donde la prestación consiste en una suma fija o está sujeta a un límite, la proporción de trabajadoras que perciben al menos las dos terceras partes de sus salarios depende de la distribución de los ingresos. En consecuencia, al determinar la proporción de países que cumple el Convenio, no se evalúan los que aplican una tasa fija o ponen un límite a las prestaciones pecuniarias a menos que su cumplimiento se pueda determinar mediante otra información disponible.³² Por ejemplo, los países que no satisfacen las normas por otros motivos (por ejemplo, la duración de la licencia) se cuentan entre los que incumplen, aunque exista ambigüedad acerca del nivel de las prestaciones satisfechas.³³ Usando estos criterios, 15 países quedaron excluidos del análisis de la conformidad con el Convenio núm. 183 con respecto a la duración de la licencia y a las prestaciones pecuniarias.³⁴

³¹ Las prestaciones basadas en una suma fija se pagan, por ejemplo, en Fiji y Seychelles.

³² Un pequeño número de países, como Bélgica, Croacia y el Reino Unido, cambian desde un porcentaje de las ganancias al comienzo del período de la licencia hasta una tasa fija al final del mismo. Si el período durante el cual se paga un porcentaje es de 14 semanas por lo menos, se puede evaluar el cumplimiento del Convenio por el país. Si la tasa fija empieza antes de 14 semanas, ese cumplimiento no se puede evaluar.

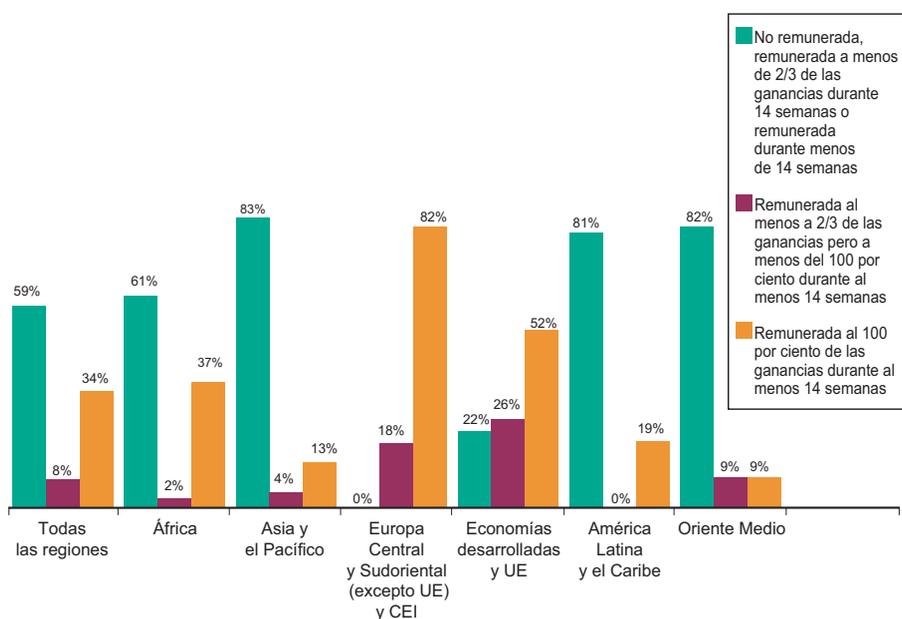
³³ Por ejemplo, Eritrea y Fiji utilizan una suma fija para las prestaciones o carecen de información sobre los niveles de las prestaciones pecuniarias; no obstante, en estos países la duración de la licencia es insuficiente para cumplir la norma establecida en el Convenio, por lo que se les incluye entre los que lo incumplen.

³⁴ Estos quince países son Bélgica, Chile, Eslovenia, Finlandia, Francia, Irlanda, Israel, Kirguistán, Nueva Zelandia, Países Bajos, Reino Unido, Federación de Rusia, Seychelles y Suiza. Bosnia y Herzegovina no se ha clasificado, debido a que el nivel de las prestaciones pecuniarias varía entre 50 y 100 por ciento, según la región. Obsérvese que algunos de los países a los que se ha excluido de este análisis pueden cumplir el Convenio en la práctica (por ejemplo, si el tope fijado a las prestaciones permite a todas o casi todas las mujeres recibir los 2/3 de sus ganancias anteriores).

Conformidad con el Convenio núm. 183 con respecto a la duración de la licencia y a las prestaciones pecuniarias

A nivel mundial, el 42 por ciento de los 152 países estudiados otorgan prestaciones pecuniarias equivalentes a dos tercios por lo menos de las ganancias durante un mínimo de 14 semanas. De hecho, el 34 por ciento de los países estudiados superan esta norma al otorgar el 100 por ciento de las ganancias anteriores durante al menos 14 semanas (ver el gráfico 2.3). Sin embargo, en más de la mitad (el 59 por ciento) de los países estudiados la licencia de maternidad o no se paga, o se paga a menos de dos tercios de las ganancias anteriores, o se paga durante un período inferior a 14 semanas.

Gráfico 2.3.
Prestaciones pecuniarias y duración de la licencia, por región, 2009 (152 países)



Nota: Debido al redondeo, es posible que las cifras no sumen el 100 por ciento.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a).

Entre los 11 países analizados de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI, existe una proporción muy elevada de ellos que cumplen las normas establecidas por el Convenio núm. 183. El 18 por ciento de los países las cumplen y el 82 por ciento de ellos supera las normas del Convenio en materia de duración y remuneración.

Muchos de los 27 países de economía desarrollada y de la UE³⁵ también satisfacen las normas del Convenio núm. 183 en ambas dimensiones, cumpliendo o superando esas normas el 78 por ciento de los países. Aproximadamente uno de cada cuatro (el 22 por ciento) de estos países prevén prestaciones pecuniarias que son inferiores a las del Convenio núm. 183. Como se ha indicado, debido a los topes impuestos a las prestaciones pecuniarias o a la complicación de los sistemas de asignación de esas prestaciones, fue imposible evaluar la conformidad en el caso de diez países de esta región.³⁶

La casi totalidad de los países de África calculan las prestaciones de maternidad en tanto que porcentaje de las ganancias anteriores. Constituyen excepciones Seychelles, que paga a la mujer una suma fija a modo de prestación, Lesotho y Swazilandia, países en los que no se pagan prestaciones pecuniarias.³⁷ De los 50 países africanos estudiados, el 39 por ciento preveía un mínimo de dos tercios de las ganancias durante 14 semanas. Entre ellos, la República Democrática del Congo paga dos tercios de las ganancias anteriores durante 14 semanas, mientras que Argelia, Benín, Burkina Faso, el Camerún, el Chad, las Comoras, el Congo (15 semanas), Côte d'Ivoire, el Gabón, Guinea, Madagascar, Malí, Mauritania, Marruecos, el Senegal, el Togo y Zimbabwe pagan todos ellos el 100 por ciento de las ganancias durante 14 semanas. Entre los demás países que no conceden al menos los dos tercios de las ganancias durante 14 semanas, algunos, como Guinea-Bissau y el Sudán, pagan el 100 por ciento de las ganancias anteriores, pero durante un período inferior a 14 semanas (60 días y ocho semanas, respectivamente). Otros ofrecen al menos 14 semanas de licencia de maternidad, pero el monto de la compensación es inferior. Por ejemplo, la República Centroafricana prevé 14 semanas de licencia remuneradas al 50 por ciento de las ganancias.

De los 32 países de América Latina y el Caribe, 31 calculan los beneficios en tanto que porcentaje de las ganancias. Bolivia es el único país que

³⁵ En el caso de los Estados miembros de la Unión Europea se aplican disposiciones obligatorias relativas a las prestaciones pecuniarias. El artículo 11 de la Directiva de la UE dispone lo siguiente (Comunidad Económica Europea, 1992):

[D]eberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras [...] con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales [...]. [Esta] prestación [...] se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.

³⁶ En Malta, a partir de enero de 2008, las prestaciones pagadas equivalen al 100 por ciento de las ganancias anteriores durante 14 semanas, en vez de 13 semanas.

³⁷ En Eritrea se pagan prestaciones pecuniarias, pero la OIT no dispone de información acerca de su cuantía ni de la base para su cálculo.

utiliza una suma fija más un porcentaje de las ganancias anteriores. Entre los países de América Latina, el 19 por ciento satisfacen o superan las normas relativas a la duración y la cuantía de la remuneración. Belice, el Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Panamá y Venezuela prevén un mínimo de 14 semanas de licencia remuneradas al 100 por ciento de las ganancias anteriores. Muchos de los demás países prevén al menos dos tercios de las ganancias, aunque durante menos de 14 semanas. Por ejemplo, Barbados, Colombia, el Ecuador, Honduras y México prevén 12 semanas al 100 por ciento de las ganancias. Jamaica prevé 100 por ciento de las ganancias anteriores durante ocho semanas.

De los 23 países asiáticos estudiados, todos menos dos prevén el pago de las prestaciones en tanto que porcentaje de las ganancias anteriores. Las excepciones son Fiji, que paga una suma fija a modo de prestación, y Papua Nueva Guinea, que no paga prestaciones. De esos 23 países, sólo dos prevén un mínimo de dos tercios de las ganancias durante 14 semanas: Mongolia prevé el 70 por ciento de las ganancias durante 120 días y Viet Nam prevé el 100 por ciento durante un período de cuatro a seis meses, según el tipo de trabajo. De los demás países, un gran número de ellos prevé la totalidad de las ganancias durante la licencia de maternidad, aunque durante menos de 14 semanas: Afganistán (90 días), India (12 semanas) y el Nepal (52 días). Entre los países que prevén tanto niveles inferiores de las ganancias como una duración inferior a 14 semanas figuran Camboya (90 días al 50 por ciento), las Islas Salomón (12 semanas al 25 por ciento), Kiribati (12 semanas al 25 por ciento) y Vanuatu (12 semanas al 50 por ciento).

Entre los 11 países de Oriente Medio, todos ellos calculan las prestaciones sobre la base de las ganancias. Dos de estos 11 países cumplen las normas de la OIT: el Irán concede cuatro meses (en caso de lactancia materna) y dos tercios de las ganancias anteriores, y Siria concede 120 días y el 100 por ciento de las ganancias (en el caso del primer hijo). Casi todos los demás países prevén el 100 por ciento de las ganancias, aunque durante menos de 14 semanas.

Fuente de las prestaciones

Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) *esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o*
- b) *se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. (Párrafo 8 del artículo 6 del Convenio núm. 183)*

En los Convenios núm. 3 y núm. 103 de la OIT se subraya que los empleadores no deben estar personalmente obligados a costear las prestaciones de maternidad que deban pagarse a las mujeres que tienen empleadas y que las prestaciones deben financiarse a través de un seguro social o con cargo a otros fondos públicos. El principio del pago con cargo a un seguro social o a otros fondos públicos es importante para mitigar la discriminación en el mercado de trabajo, que podría ser más probable si los empleadores costearan directamente la licencia de maternidad. Este principio se mantiene en el Convenio núm. 183, aunque en éste se admite que los empleadores estén personalmente obligados a costear las prestaciones de maternidad en los casos en que hayan dado su acuerdo expreso, cuando así estuviere previsto a nivel nacional antes de la adopción del Convenio núm. 183 en 2000 o cuando el Gobierno y los interlocutores sociales así lo acuerden a nivel nacional (Oficina Internacional del Trabajo, 2004).

Habitualmente los países adoptan uno de los tres métodos principales de financiación de las prestaciones pecuniarias en caso de maternidad: seguridad social, responsabilidad del empleador o sistemas mixtos.³⁸ Los sistemas de seguridad social comprenden no sólo el seguro de enfermedad o de desempleo, sino también otros tipos de fondos públicos, como los que proceden de los municipios, los estados o los gobiernos. Estos sistemas utilizan contribuciones procedentes de una combinación de ingresos de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos para crear un fondo común de seguros que luego se utiliza para financiar las prestaciones.³⁹

Cuando los empleadores son los únicos responsables de las prestaciones pecuniarias, la proporción de las ganancias anteriores que deben aportar

³⁸ Es importante señalar que en algunos casos, aunque exista un mecanismo para poner en común las contribuciones destinadas a las prestaciones pecuniarias, puede que no siempre sea obligatorio aportar contribuciones a los fondos comunes. Es probable que los sistemas de financiación basados en contribuciones voluntarias sean menos eficaces para asegurar la protección de la maternidad que los prescriben contribuciones obligatorias. No obstante, con frecuencia es difícil determinar si los sistemas de financiación de los pagos son obligatorios o voluntarios. En el anexo I presentamos, cuando se dispone de ella, información acerca de si los sistemas de financiación son obligatorios o voluntarios.

³⁹ Un pequeño número de países emplea otros dispositivos de financiación bajo control estatal. En Islandia y Nueva Zelandia, la cobertura de las prestaciones de maternidad es universal. China y Suiza utilizan cuentas individuales para la recaudación y el pago de las prestaciones.

varía ampliamente. En algunos países, la remuneración que sustituye a los ingresos de las trabajadoras durante su licencia de maternidad corre totalmente a cargo del empleador.⁴⁰ En otros casos, al empleador se le exige que aporte prestaciones pecuniarias en una proporción inferior a la totalidad de la remuneración.⁴¹

Cuando los países utilizan un sistema mixto en el que los empleadores y los sistemas de seguridad social comparten la responsabilidad de las prestaciones, varía el porcentaje que los empleadores deben aportar al pago de las prestaciones pecuniarias. En ocasiones, las aportaciones de los empleadores son relativamente pequeñas.⁴² En muchos países, como Burundi, Costa Rica, Guinea, Madagascar y el Togo, las aportaciones se reparten por igual entre la seguridad social y los empleadores. Otros países obligan a los empleadores a aportar contribuciones variables, por ejemplo cuando los empleadores deben pagar la diferencia entre la prestación de la seguridad social y las ganancias anteriores de la mujer. En unos pocos de los casos en que existen sistemas mixtos, a los empleadores les corresponde pagar la mayor parte de la prestación pecuniaria.⁴³

Con respecto a la participación de los empleadores en el pago de las prestaciones pecuniarias, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha decidido que se observe el Convenio núm. 103 cuando la contribución del empleador a las prestaciones de maternidad suponga menos de un tercio de los ingresos asegurados y que la parte pagada por la seguridad social suponga al menos dos tercios (Oficina Internacional del Trabajo, 1994). Aunque el Convenio núm. 183 prevé una mayor flexibilidad en ciertas circunstancias muy específicas mencionadas anteriormente, en el presente informe se analizan las disposiciones de la legislación nacional que tienen relación con el principio básico del pago mediante el seguro social o con cargo a otros fondos públicos.

⁴⁰ En Afganistán, Bahrein, Bangladesh, las Comoras, Gambia, Indonesia, Kenya, Malasia, Montenegro, el Pakistán y Qatar, entre otros países, los empleadores deben pagar el 100 por ciento de las ganancias anteriores durante el período de licencia.

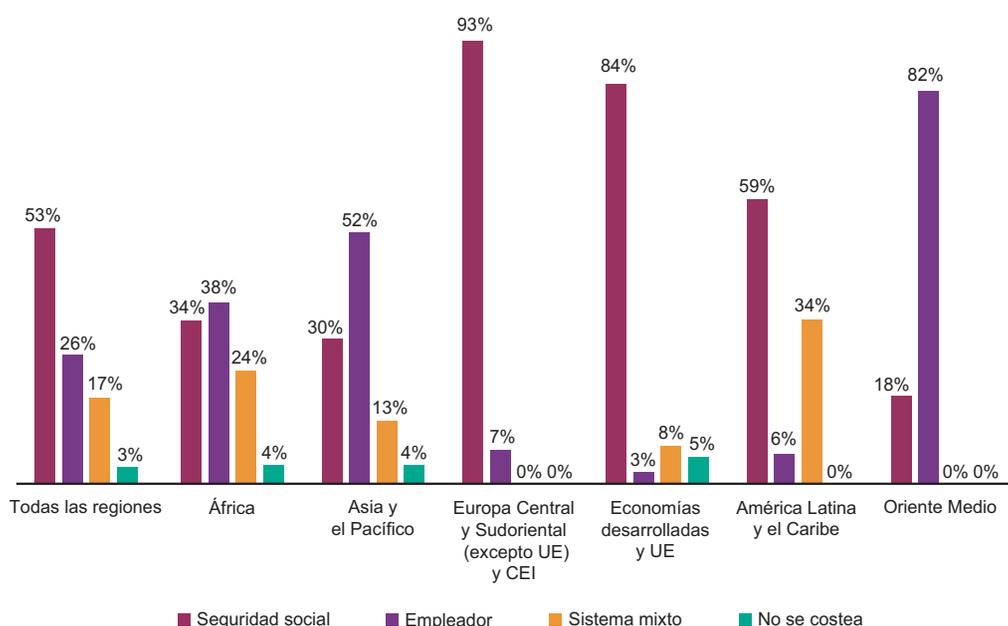
⁴¹ En Botswana y Kiribati, por ejemplo, los empleadores asumen el 25 por ciento de las ganancias. En la Jamahiriya Árabe Libia, Nigeria, Somalia y Vanuatu, los empleadores deben pagar la mitad de las ganancias anteriores.

⁴² En el Reino Unido, por ejemplo, incumbe al empleador el pago de las prestaciones pecuniarias, aunque se le reembolsa el 92 por ciento con cargo a fondos públicos. Entre otros ejemplos figuran los del Ecuador y Egipto, donde los empleadores aportan el 25 por ciento, y los de Guatemala, donde aportan un tercio de las prestaciones.

⁴³ En la República de Corea, el empleador paga el total de la prestación durante 60 días y el sistema de seguridad social, durante 30 días. En Singapur, el empleador y el Gobierno pagan las prestaciones pecuniarias cuando se trata de los dos primeros hijos y el Gobierno, cuando se trata del tercero y los siguientes. En Tailandia, incumbe al empleador el pago del 100 por ciento de las ganancias durante los primeros 45 días de licencia y la seguridad social aporta el 50 por ciento durante los 45 días restantes.

Como se indica en el gráfico 2.4, la mitad (el 53 por ciento) de los 167 países analizados⁴⁴ prevé que las prestaciones pecuniarias se paguen mediante sistemas nacionales de seguridad social.⁴⁵ En el 26 por ciento de los países, las prestaciones corren a cargo únicamente del empleador. En el 17 por ciento de los países, los empleadores y los sistemas de seguridad social comparten el costo de las prestaciones pecuniarias de maternidad. En cinco países (el 3 por ciento) no se pagan prestaciones.

Gráfico 2.4.
Quién costea la prestación, por región, 2009 (167 países)



Nota: Puede que, debido al redondeo, la suma de las cifras no arroje el 100 por ciento.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a).

⁴⁴Las observaciones correspondientes a esta sección abarcan a 167 países.

⁴⁵ Algunos países pueden recurrir a más de un tipo de financiación cuya responsabilidad se determina mediante algún criterio de asignación. Por ejemplo, en algunos países las mujeres que están cubiertas por un seguro social reciben prestaciones financiadas con cargo a un sistema mixto, pero las que no pueden optar al seguro social tienen derecho a prestaciones pecuniarias a cargo de sus empleadores. El presente informe se propone identificar y clasificar a los países en función de la fuente de financiación que aplica a la fracción más amplia de mujeres.

Resultan llamativas las diferencias regionales con respecto a quién corresponde el pago de las prestaciones pecuniarias. En los países de economía desarrollada y de la Unión Europea, las prestaciones se pagan a través de sistemas de seguridad social en el 84 por ciento de los ellos, habiendo un solo país (Malta) en el que los empleadores constituyen la fuente directa de financiación de las prestaciones pecuniarias.

Los países de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI también se valen predominantemente de sistemas de seguridad social, a través de los cuales realizan los pagos el 93 por ciento de ellos, y sólo en el 7 por ciento⁴⁶ las prestaciones son por cuenta del empleador. La mayoría de los países de América Latina y el Caribe emplean o bien sistemas de seguridad social (el 59 por ciento) o bien sistemas mixtos (34 por ciento). Sólo el 6 por ciento de los países de esta región tiene un sistema en el que las prestaciones son responsabilidad del empleador.⁴⁷

Donde más corrientes son los sistemas de prestaciones a cargo del empleador es en África, en Asia y el Pacífico y en el Oriente Medio, regiones en las que han seguido siendo considerables los desafíos para ampliar los sistemas de seguridad social. En África, el 38 por ciento de los países emplean sistemas de responsabilidad del empleador, un tercio de ellos sistemas de seguridad social y aproximadamente uno de cada cinco sistemas mixtos. En Asia y el Pacífico, el 52 por ciento de los países financia las prestaciones mediante sistemas de responsabilidad del empleador, mientras que apenas el 30 por ciento las otorga a través de sistemas de seguridad social y el 13 por ciento mediante sistemas mixtos.⁴⁸ En Oriente Medio, el recurso a la seguridad social es el más bajo de todas las regiones, y más de cuatro quintas partes (el 82 por ciento) de los países de esta región utiliza sistemas de responsabilidad del empleador; sólo en Irán e Iraq se pagan las prestaciones a través de sistemas de seguridad social.

Conformidad con el Convenio núm. 183 en lo que respecta a la duración, las prestaciones pecuniarias y la financiación de las prestaciones

Cuando se toman en consideración las tres dimensiones de la duración de la licencia, la cuantía de las prestaciones y su fuente de financiación, desciende el número de países que satisfacen las normas.⁴⁹ De los 145 países

⁴⁶ En Kazajstán los responsables de las prestaciones.

⁴⁷ Los empleadores están obligados a pagar las prestaciones en Haití y en Jamaica.

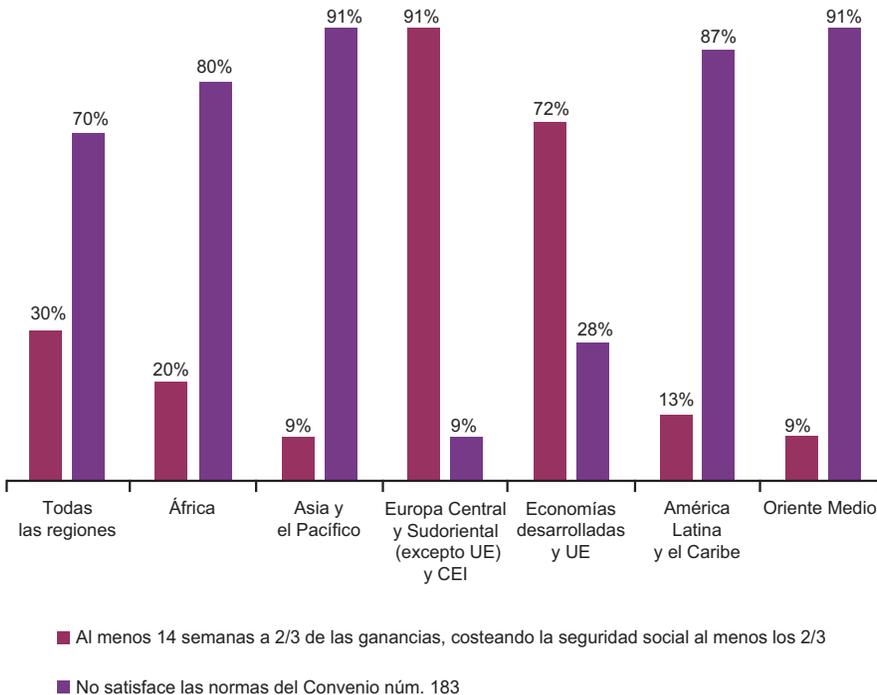
⁴⁸ Entre los países de esta región, Filipinas, la India, la República Democrática Popular Lao, Mongolia, y Viet Nam utilizan sólo sistemas de seguridad social. La República de Corea y Tailandia utilizan sistemas mixtos. Singapur utiliza un sistema mixto para los dos primeros hijos, pero el Gobierno se ocupa del pago de las prestaciones por los hijos sucesivos.

⁴⁹ A los efectos de esta sección, se considera que los países están en conformidad con el Convenio núm. 183 si financian las prestaciones mediante sistemas de seguridad social o un sistema mixto en el que corresponde a los empleadores el pago de no más de un tercio de las prestaciones pecuniarias por maternidad.

aquí incluidos, el 30 por ciento satisfizo o superó las tres disposiciones del Convenio núm. 183 (véase el gráfico 2.5). Más de dos tercios (101) de los 145 Estados Miembros de la OIT no satisfacen las disposiciones establecidas en el Convenio núm. 183 cuando se tienen en cuenta estos tres aspectos esenciales.⁵⁰

Gráfico 2.5.

Porcentaje de países que cumplen las normas de la OIT relativas a la duración de la licencia de maternidad, la cuantía de las prestaciones y la fuente de su financiación, por región, 2009 (145 países)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a).

⁵⁰ Como se ha indicado, en el caso de 22 países no pudo evaluarse el cumplimiento debido a que los sistemas nacionales utilizados para calcular y financiar las prestaciones hacen difícil la comparación de la legislación nacional con las normas de la OIT. Aunque se omiten en el análisis, algunos de estos países pueden sin embargo estar en conformidad con el Convenio núm. 183.

Las tasas más altas de conformidad que se registran en las tres normas se dan en los países de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI y en las economías desarrolladas y los países de la Unión Europea, donde el 91 y el 72 por ciento de los países cumplen las tres normas. Al mismo tiempo, estas regiones también tienen el mayor número de países cuyo cumplimiento no es posible evaluar (tres y doce, respectivamente).

En el resto de las regiones eran más grandes las proporciones de países que no estaban a la altura de las normas del Convenio núm. 183. Entre los 45 países de África estudiados, nueve cumplían las tres normas o las superaban, 36 estaban por debajo de las normas y cinco no pudieron ser evaluados. Entre los 23 países de Asia, dos cumplían las normas y 21 estaban por debajo de ellas. Cuatro países de América Latina y el Caribe cumplían las normas, 26 estaban por debajo de ellas y dos no pudieron ser evaluados. Entre los 11 países de Oriente Medio, sólo uno cumplía las tres normas.

Cuadro 2.1. Número de países que no satisfacen el Convenio núm. 183, por disposición y por región (101 países)¹

	Lagunas en una disposición			Lagunas en dos disposiciones			Lagunas en tres disposiciones		Totales
	Menos de 14 semanas	Menos de 2/3 de las ganancias	Responsabilidad del empleador ²	Menos de 14 semanas y menos de 2/3 de las ganancias	Menos de 14 semanas y responsabilidad del empleador	Menos de 2/3 de las ganancias y responsabilidad del empleador	Menos de 14 semanas, menos de 2/3 de las ganancias y responsabilidad del empleador		
Todas las regiones	27	5	15	6	31	2	15	101	
África	5	3	9	0	11	1	7	36	
Asia (Oriental, Sudoriental, Pacífico, Meridional)	6	0	2	0	7	0	6	21	
Países de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI	0	0	1	0	0	0	0	1	
Economías desarrolladas y Unión Europea	1	2	1	1	0	1	1	7	
América Latina y el Caribe	14	0	1	5	5	0	1	26	
Oriente Medio	1	0	1	0	8	0	0	10	

¹ En los siguientes países no existe suficiente información para determinar si un país satisface las normas sobre el nivel de pago de las prestaciones de maternidad o la responsabilidad del empleador: Alemania (responsabilidad del empleador); Angola (responsabilidad del empleador); Bélgica (nivel); Bosnia y Herzegovina (nivel); Burkina Faso (responsabilidad del empleador); Chile (nivel); Dinamarca (responsabilidad del empleador); Eritrea (nivel); Eslovenia (nivel); Finlandia (nivel); Francia (nivel); Gambia (nivel); Guinea Bissau (responsabilidad del empleador); Irlanda (nivel); Israel (nivel); Kirguistán (nivel); Nueva Zelanda (nivel); Países Bajos (nivel); Panamá (responsabilidad del empleador); Reino Unido (nivel); Federación de Rusia (nivel); Seychelles (nivel y responsabilidad del empleador) y Suiza (nivel). Estos países no se incluyen en el cuadro de más arriba.

² La responsabilidad del empleador incluye a los países en los que corresponde a los empleadores el pago de más de un tercio de la prestación de maternidad.

A fin de mostrar qué medidas podrían adoptarse para reforzar la protección de la maternidad en el mundo, en el cuadro 2.1 se clasifican los 101 países que no satisfacen las tres disposiciones, según la disposición (o disposiciones) cuyo cumplimiento no satisfacen.

Globalmente, los desafíos más comunes son la mejora de la duración de la licencia (27 países) y la mejora de la duración de la licencia al tiempo que se reduce el recurso a los empleadores para el pago de un tercio o menos de las prestaciones pecuniarias de maternidad (31 países). En 47 países sería necesario mejorar solamente una de las tres disposiciones con el fin de cumplir las normas establecidas en el Convenio núm. 183. En 39 países haría falta ocuparse de dos disposiciones, y en 15 países sería necesario mejorar las tres dimensiones de la protección de la maternidad para estar a la altura de las normas establecidas en el Convenio.

Hay diferencias en las regiones en cuanto a las disposiciones cuyo cumplimiento plantea desafíos. Entre los 36 países africanos examinados, muchos prevén el 100 por ciento de las ganancias, pero con frecuencia la duración de la licencia es inferior a 14 semanas y/o corresponde al empleador el pago de la totalidad o una parte sustancial de las ganancias. De los 36 países examinados, 11 prevén menos de 14 semanas de licencia y asignan a los empleadores el pago de la totalidad o de más de un tercio de las prestaciones pecuniarias por maternidad. Por consiguiente, el aumento de la duración reglamentaria de la licencia de maternidad contribuiría a reforzar la protección de la maternidad en la región, mientras que sigue siendo un reto establecer sistemas de seguridad social que incluyan prestaciones de maternidad.

Muchos países asiáticos prevén una remuneración adecuada durante la licencia de maternidad. Sin embargo, algunos de ellos (siete) establecen períodos breves de licencia confiando también en los empleadores para el pago de las prestaciones. Seis de los 23 países asiáticos analizados no satisfacen ninguna de las tres normas. En esta región los retos cruciales son el aumento de la duración de la licencia de maternidad y la creación de sistemas de seguridad social que comprendan prestaciones de maternidad.

Entre los países de América Latina es bastante habitual financiar las prestaciones de maternidad a través de sistemas de seguridad social. En esta región, la laguna más común de las tres disposiciones es la duración de la licencia. Aunque muchos países de América Latina contemplan el pago del 100 por ciento de las ganancias anteriores, 14 de ellos no alcanzan la norma de las 14 semanas del Convenio núm. 183. Otros cinco países reconocen menos de 14 semanas de licencia y pagan menos de dos tercios de las ganancias anteriores.

Como se ha indicado, muchos de los países de la región del Oriente Medio han aumentado la duración de la licencia desde 1994. Sin embargo, su asignatura pendiente sigue siendo la mejora de la financiación y la duración de la licencia de maternidad a fin de proteger a las trabajadoras y a sus hijos, pues ocho de los diez países examinados no hacen lo suficiente en materia de duración y se valen de sistemas de responsabilidad del empleador.

Entre las economías desarrolladas y los países de Europa Central y de la CEI, una mayoría de países cumple las tres normas. El único país de Europa Central y de la CEI que no lo hace, utiliza un sistema de responsabilidad del empleador. Entre las siete economías desarrolladas que se examinan, en cuatro países sería necesario mejorar solamente una de las tres disposiciones con el fin de cumplir las normas establecidas en el Convenio núm. 183; en dos países haría falta ocuparse de dos disposiciones, y solamente en un país sería necesario mejorar las tres dimensiones de la protección de la maternidad.

Tendencias registradas entre 1994 y 2009 en el nivel y la fuente de financiación de la remuneración

En los 15 años que median entre 1994 y 2009 se ha registrado un progreso notable en la mejora de los niveles de los pagos y un paulatino distanciamiento del sistema de confiar a los empleadores las prestaciones relacionadas con la licencia de maternidad.⁵¹

Entre 1994 y 2009, el pequeño número de países que no preveía ninguna prestación pecuniaria durante la licencia de maternidad descendió de siete a cinco. En 1994, por ejemplo, Namibia estaba preparando un código de seguridad social que incluía el pago de prestaciones de maternidad, y para 2004 preveía 12 semanas de licencia de maternidad remunerada por el sistema de seguridad social a razón del 80 por ciento del salario de la mujer. Para 2009, Namibia había ampliado aún más las prestaciones pecuniarias contemplando el pago del 100 por ciento del salario de la mujer hasta cierto tope (Namibian Social Security Commission, 2009). Entre 1994 y 2009, Nueva Zelanda, país donde antes no se remuneraba la licencia, adoptó el pago de prestaciones pecuniarias durante la licencia.

Aunque en Suiza la licencia remunerada existía en 1994, por aquel entonces la protección de la maternidad no era aplicable en la legislación federal. En los sectores público y privado se daban diferencias en la duración de la licencia, el porcentaje de las ganancias que se pagaba y las fuentes de financiación (en función de la legislación y/o de los convenios colectivos aplicables en cada caso). Gracias a enmiendas introducidas en la legislación sobre la seguridad social, que entraron en vigor en 2004, en todo el país se proporciona a las trabajadoras una protección uniforme que cumple lo establecido en el Convenio núm. 183 en cuanto al período mínimo y a la remuneración (14 semanas al 80 por ciento de las ganancias anteriores).

Entre 1994 y 2009 el nivel de la remuneración durante la licencia de maternidad aumentó en 17 países. En Israel, el nivel de las prestaciones aumentó del 75 al 100 por ciento, mientras que en Jordania las prestaciones aumentaron del 50 al 100 por ciento y en Siria el nivel de la remuneración

⁵¹ Muchos de estos cambios tuvieron lugar en torno a 2004, cuando se publicó el último examen de las leyes de protección de la maternidad. En la presente sección examinamos estos cambios e indicamos también las novedades acaecidas entre 2004 y 2009.

pasó del 70 al 100 por ciento (al tiempo que se aumentaba también la licencia de 50 a 100 días, como se indicó anteriormente). En Ghana, las prestaciones aumentaron del 50 al 100 por ciento. En Belice, las prestaciones aumentaron del 80 por ciento al 100 por ciento. El porcentaje de las ganancias pagado durante la licencia aumentó del 84 por ciento (hasta un límite) al 100 por ciento (hasta un límite) en Francia y del 75 por ciento al 100 por ciento del promedio de las ganancias en España.

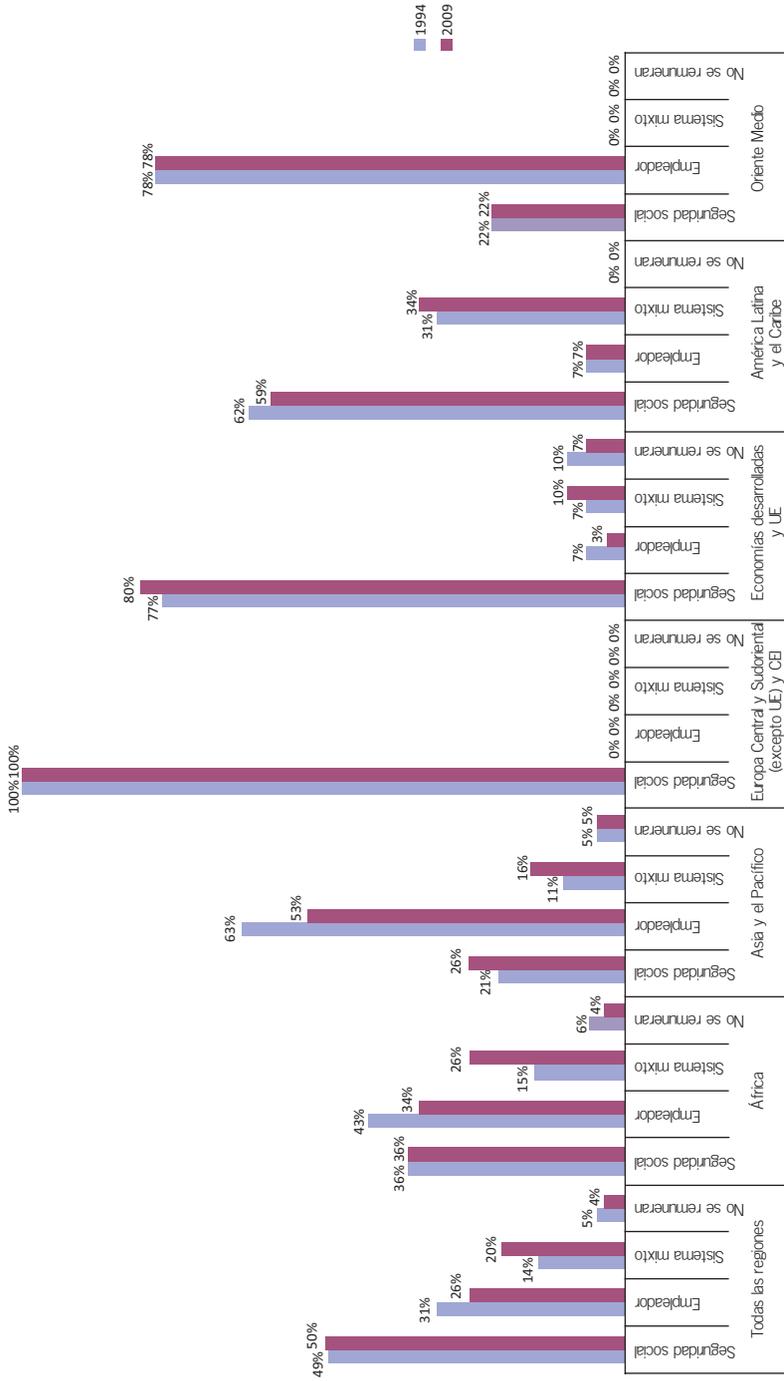
Aunque durante este período se tendió en general a una licencia más prolongada y mejor remunerada, hubo unos pocos países en los que parece haber disminuido el nivel de las remuneraciones. En Bulgaria, por ejemplo, las prestaciones se redujeron del 100 por ciento de las ganancias anteriores al 90 por ciento entre 1994 y 2009, aunque ello vino acompañado de un aumento en la duración de la licencia de 120 a 227 días. Camboya también redujo las prestaciones desde el 100 por ciento de las ganancias anteriores al 50 por ciento.

En lo que respecta a las fuentes de financiación, el gráfico 2.6 contiene información acerca de cómo se financiaron las prestaciones pecuniarias en 1994 y 2009 correspondiente a los 138 países abarcados en ambos años. En general, el porcentaje de países que utilizan sistemas de responsabilidad del empleador ha descendido con el tiempo del 31 al 26 por ciento. Se ha producido un desplazamiento hacia sistemas mixtos en los que los empleadores y la seguridad social comparten la responsabilidad de las prestaciones, sistemas que aumentaron del 14 por ciento en 1994 al 20 por ciento en 2009. El porcentaje general de países que utilizan solamente sistemas de seguridad social para financiar las prestaciones pecuniarias se mantuvo a un nivel constante del 50 por ciento en 1994 y 2009.

Entre los países que durante este período han modificado su sistema de financiación de las prestaciones figuran Tanzania, que pasó de un sistema de responsabilidad del empleador a otro de seguridad social; Singapur, que pasó de un sistema de responsabilidad del empleador a un sistema mixto; Benin, Nicaragua y Seychelles, que pasaron de una financiación a cargo de la seguridad social a sistemas mixtos; y Azerbaiyán y Côte d'Ivoire, que cambiaron el sistema de financiación mixta por un sistema de seguridad social. Suiza pasó de un sistema de financiación por los empleadores a otro de cuentas privadas obligatorias.

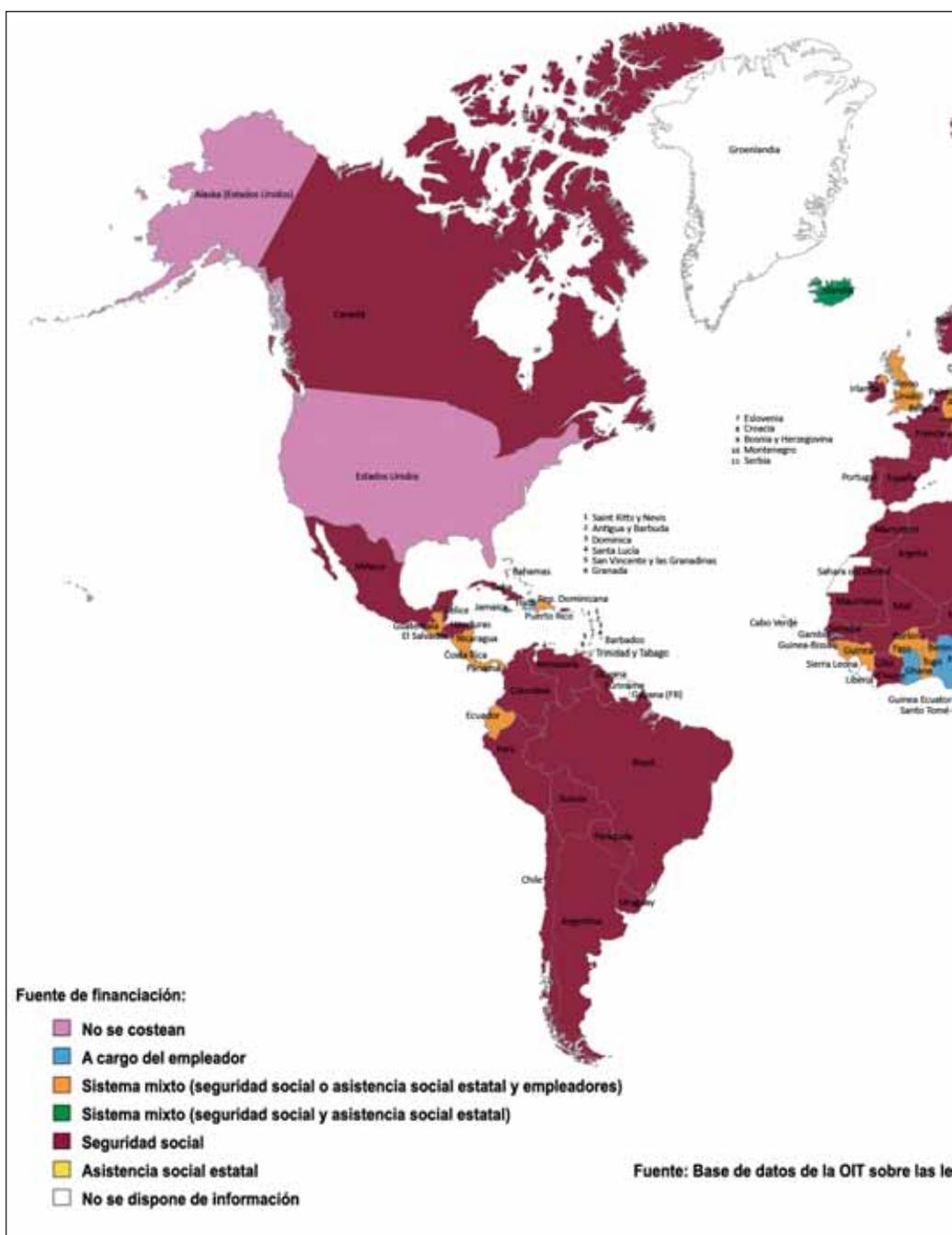
Estos cambios en las fuentes de financiación fueron algo diferentes según las regiones. En África se dio un cambio general hacia sistemas mixtos: dos países abandonaron los sistemas de responsabilidad del empleador, y tres de ellos, la utilización exclusiva de sistemas de seguridad social. En contraste con ello, en Asia la utilización de sistemas de responsabilidad del empleador descendió del 63 al 53 por ciento, al transitar los países desde sistemas de seguridad social a sistemas mixtos. Entre los países de América Latina y el Caribe, el aumento de la utilización de sistemas mixtos (del 31 al 34 por ciento) se correspondió con un descenso en la proporción de países que financian las prestaciones únicamente a través de la seguridad social.

Gráfico 2.6.
Quién se ocupa del pago de las prestaciones, 1994 y 2009 (138 países)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a).

Mapa 2.2: Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias de maternidad en 167 países





Políticas relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009).
Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>

En conclusión, la inmensa mayoría de los países prevé prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad, y la pequeña minoría que contempla una licencia pero sin remuneración ha descendido desde 1994. La complejidad de los sistemas hace difícil determinar si en general las prestaciones están aumentando o descendiendo. Globalmente, los sistemas de seguridad social se utilizan como fuente única de financiación en la mitad de los países abarcados en el presente informe y en otro 20 por ciento de los países financian al menos una parte de la prestación. El número de países en los que los empleadores tienen toda la responsabilidad de pagar las prestaciones de maternidad ha descendido ligeramente durante los últimos 15 años, mientras que está aumentando la utilización de sistemas mixtos. El distanciamiento de los sistemas que confían por entero en la responsabilidad del empleador es alentador, dado que responde a un progreso hacia los tipos de disposiciones jurídicas a las que exhortan las normas de la OIT. Sin embargo, también habría que apuntar con preocupación el pequeño desplazamiento observado en años recientes desde sistemas de seguridad social hacia sistemas que asignan nuevas responsabilidades a los empleadores. Como antes se indicó, encontrar formas viables de financiar las prestaciones de maternidad sin hacer que el empleador de la mujer cargue con costos financieros indebidos puede contribuir a promover la igualdad en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres.

CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. (Párrafo 1 del artículo 2 del Convenio núm. 183)

Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia. (Párrafo 2 del artículo 2 del Convenio núm. 183)

Desde el primer Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3 de 1919), el campo de aplicación se ha ampliado para dar cobertura a todas las mujeres empleadas. El Convenio núm. 3 cubría a las mujeres que trabajaban en cualquier empresa industrial o comercial pública o privada. El Convenio núm. 103, adoptado en 1952, amplió el ámbito de protección a un mayor número de categorías de trabajadoras a fin de incluir a las mujeres empleadas en trabajos no industriales y agrícolas, incluidas las asalariadas que trabajaban en el hogar. El Convenio núm. 183 amplió el

ámbito de cobertura a todas las mujeres empleadas, con independencia de su ocupación o del tipo de empresa, incluidas las mujeres empleadas en formas atípicas de trabajo dependiente, que con frecuencia no han recibido ninguna protección. Ampliar el alcance de la protección de la maternidad según lo establecido en el Convenio núm. 183 reviste una importancia crucial para asegurar la salud y el bienestar de un mayor número de trabajadoras y de sus hijos en todo el mundo.

En el plano nacional, el porcentaje de mujeres empleadas cubiertas depende de:

- quién está cubierto por la legislación laboral o la seguridad social o excluido de una u otra;⁵² y
- las prescripciones que se establezcan para poder tener derecho a recibir prestaciones.

Trabajadoras excluidas de las disposiciones en materia de licencia de maternidad

La mayoría de los países analizados brindan protección de maternidad a las mujeres empleadas en los sectores privado y público. No obstante, es difícil decir si todas las trabajadoras están realmente cubiertas. En parte, ello depende de cómo definan los países el término «trabajadora» y si se excluye de la cobertura a determinada categoría de trabajadoras.

En muchos países se excluye expresamente a varias categorías de trabajadoras del ámbito de la legislación laboral y/o de la legislación sobre seguridad social o de la correspondiente ley reguladora de las prestaciones pecuniarias en caso de maternidad. En la relación que sigue, están marcados con un asterisco (*) los países en los que el grupo afectado de trabajadoras está cubierto en lo que respecta a la licencia de maternidad pero no a las prestaciones pecuniarias. En los países marcados con el signo más (+), estas trabajadoras pueden optar por la cobertura voluntaria. Entre los grupos frecuentemente excluidos figuran:

- las trabajadoras domesticas (por ejemplo, Argentina, Bangladesh, Camboya, República de Corea, Egipto, Filipinas, Honduras*+, Jordania, Kuwait, Líbano, Madagascar, Panamá*, Singapur, Sudán, Túnez y Yemen);⁵³
- las familiares del empleador o las mujeres que trabajan en empresas familiares (por ejemplo, Ecuador*, Egipto, Filipinas, Líbano, Nigeria, República de Corea, República Dominicana*, Sudán, Túnez y Uganda);

⁵² También puede depender del carácter automático o voluntario de la cobertura, o de que sea necesario que las trabajadoras opten por participar en el sistema de cobertura.

⁵³ Véase, por ejemplo, Oficina Internacional del Trabajo (2009b).

- las trabajadoras ocasionales o temporeras (por ejemplo, República de Corea, República Dominicana*, Honduras+, Kuwait, Panamá*, Sudán, Viet Nam* y Zambia);
- las trabajadoras agrícolas (por ejemplo, Bolivia, Egipto, Honduras+ (si los empleados son menos de diez), Líbano, Sudán, Swazilandia y Tailandia);⁵⁴
- las trabajadoras de las fuerzas armadas y/o la policía (por ejemplo, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia y Zambia);
- las directoras/ejecutivas (por ejemplo, Filipinas, Nigeria, Paraguay y Singapur);
- las trabajadoras cuyos ingresos superen determinado límite (por ejemplo, República Dominicana* y El Salvador*);
- las aprendizas (por ejemplo, Honduras y Zambia);
- determinados grupos de funcionarias públicas (por ejemplo, Botswana, Camboya, Filipinas, Honduras, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Líbano, Níger, Panamá, Paraguay, Senegal y Sudán), aunque habitualmente están cubiertas por la reglamentación especial del sector público relativa a la protección de la maternidad (por ejemplo, Colombia, Côte d'Ivoire, Ecuador, Egipto, Japón, Kuwait, Madagascar, Túnez y Viet Nam).

En algunos países también se excluye de la legislación sobre protección de la maternidad a las mujeres que trabajan en pequeñas empresas. Por ejemplo, la Ley de 1993 sobre licencia por motivos familiares y médicos (*Family and Medical Leave Act*, FMLA) de los Estados Unidos prevé hasta 12 semanas de licencia no remunerada que puede utilizarse para cuidar de un hijo recién nacido, pero esta disposición sólo abarca a quienes trabajan para empleadores cuyo número de empleados es de 50 o más. En Honduras, el código de protección de la maternidad en el trabajo no cubre a las trabajadoras de las empresas agrícolas y ganaderas que emplean a menos de 10 trabajadores permanentes.⁵⁵

En muchos países, las leyes nacionales pueden no hacer referencia específica, ni incluir o excluir expresamente, a estas categorías frecuentemente excluidas de trabajadoras. Tal es con frecuencia el caso de las trabajadoras

⁵⁴ La Argentina tiene un programa aparte para las trabajadoras agrícolas. En Filipinas se excluye a las trabajadoras agrícolas si no perciben regularmente un jornal y no trabajan durante un período ininterrumpido de al menos seis meses al año.

⁵⁵ Otro ejemplo es el de la República de Corea, donde no tienen derecho a licencia de maternidad las trabajadoras de empresas con menos de cinco empleados.

domésticas.⁵⁶ Por tanto, podría asumirse que todas las trabajadoras deberían disfrutar de la misma protección en lo que respecta a la licencia de maternidad. Sin embargo, con frecuencia la realidad es diferente con respecto tanto a la licencia como a las prestaciones pecuniarias. En otros casos, la ley puede prever únicamente la protección de la seguridad social con carácter voluntario para algunas clases de trabajadoras, como es el caso de las trabajadoras domésticas en Honduras y en México.

La exclusión de categorías atípicas de trabajadoras (como las trabajadoras a tiempo parcial, las trabajadoras ocasionales y las trabajadoras temporeras) puede afectar a un número importante de trabajadoras, puesto que una proporción significativa de éstas, incluso en la economía formal, pueden no ser trabajadoras regulares a tiempo completo. En el Japón, por ejemplo, se concede la licencia de maternidad a todas las trabajadoras cubiertas por el seguro de enfermedad, pero los empleadores japoneses no pagan pensiones ni primas de seguros de enfermedad a los trabajadores no regulares⁵⁷ que trabajan menos de las tres cuartas partes del horario que cumplen los trabajadores a tiempo completo en una empresa. El empleo de trabajadores de categorías atípicas, especialmente a tiempo parcial, ha estado aumentando (Abe et al., 2003; OECD, 2003). En 2007, la tercera parte de todos los trabajadores japoneses eran no regulares, y las dos terceras partes de éstos entraban en la definición de trabajadores a tiempo parcial sin cobertura de seguro de enfermedad ni pensión por parte del empleador (OECD, 2008). En el caso del seguro de enfermedad esto tiene particular importancia, puesto que las mujeres son mucho más proclives que los hombres a tener un empleo no regular.⁵⁸

En Australia también es elevado y está en rápido crecimiento el nivel del empleo atípico, principalmente el de trabajadores ocasionales, que están privados de la mayor parte de derechos y prestaciones.⁵⁹ A las trabajadoras se las excluía de la disposición de la legislación australiana que prevé 12

⁵⁶ Por ejemplo, en República Centroafricana, Colombia, Dinamarca, El Salvador, Finlandia, Guatemala, República Democrática Popular Lao, Malta, Nicaragua, Suecia, Venezuela y Zambia (Ramirez-Machado, 2003).

⁵⁷ Los trabajadores no regulares son los que por lo general carecen de un contrato de trabajo regular y permanente. En el Japón, la mayoría de trabajadores no regulares son empleados a tiempo parcial en el sentido de que trabajan menos de 35 horas a la semana, que es la definición del trabajo a tiempo parcial en las estadísticas del Japón. Estos trabajadores no tienen derecho al mismo nivel de protección en el empleo que sus homólogos a tiempo completo (OECD, 2003).

⁵⁸ En 2008, el 54 por ciento de las mujeres empleadas eran trabajadoras irregulares, frente al 19 por ciento en el caso de los hombres (Japanese Statistics Bureau, 2009).

⁵⁹ En las estadísticas australianas, los trabajadores ocasionales son los que no tienen derecho ni a vacaciones remuneradas ni a baja por enfermedad. A cambio, reciben una compensación pecuniaria. En 2003, aproximadamente la cuarta parte de todos los trabajadores australianos estaban empleados con contratos ocasionales. Entre las mujeres, la proporción era del 31 por ciento (Australiana Bureau of Statistics, 2005).

meses de licencia de maternidad no remunerada para las mujeres con un mínimo de 12 meses de servicio ininterrumpido a un empleador, hasta que el Consejo Australiano de Sindicatos (*Australian Council of Trade Unions*, ACTU) sentó un precedente al presentar una denuncia en la jurisdicción federal de relaciones del trabajo que sirvió para ampliar la licencia de maternidad a las trabajadoras ocasionales con un mínimo de 12 meses de servicio ininterrumpido (Charlesworth et al., 2002).

En su informe de 2008, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT expresó su preocupación porque varios países que habían ratificado al menos uno de los Convenios relacionados con la licencia de maternidad dejaban sin cobertura a algunas categorías de trabajadoras. Tal es el caso de la Jamahiriya Árabe Libia, donde se excluye del ámbito de aplicación del Código del Trabajo a las trabajadoras domésticas y a las personas de categorías similares, a las mujeres que trabajan en la ganadería y la agricultura y a las funcionarias permanentes o temporales que trabajan en las administraciones del Estado y en organismos públicos. La Comisión también señaló que varias categorías de trabajadoras, entre ellas las ocupadas a tiempo parcial, las ocupadas en las maquilas y las funcionarias públicas, no recibían prestaciones monetarias por maternidad en el Ecuador (Oficina Internacional del Trabajo, 2008).

Por otro lado, también hay países en los que algunos de estos grupos están expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo. En Sudáfrica, por ejemplo, las trabajadoras domésticas tienen derecho al menos a cuatro meses consecutivos de licencia de maternidad y a prestaciones pecuniarias.⁶⁰ De hecho, en 54 países al menos las trabajadoras domésticas están cubiertas por la legislación sobre licencia de maternidad.⁶¹ En Mauricio, están incluidos en la legislación sobre protección de la maternidad las trabajadoras ocasionales, las aprendizas, las trabajadoras remuneradas en régimen de participación y las trabajadoras a tiempo parcial; en Viet Nam están expresamente cubiertas las aprendizas y las trabajadoras domésticas; y en Belarús, Madagascar y Rusia, están expresamente cubiertas las estudiantes.

⁶⁰ Otro ejemplo de país que incluye un grupo de mujeres que en otros aspectos está excluido es el Senegal, donde sólo tienen derecho a prestaciones pecuniarias las mujeres empleadas. No obstante, la mujer senegalesa no empleada que esté casada con un empleado asegurado tiene derecho a recibir una prestación prenatal y una suma fija en concepto de prestación por maternidad. En Alemania, aunque la legislación sobre maternidad no cubre automáticamente a las amas de casa y las trabajadoras autónomas, éstas pueden reclamar prestaciones de maternidad al mismo tipo que las prestaciones por enfermedad si voluntariamente han cotizado lo suficiente al sistema reglamentario del seguro de enfermedad (Alemania, Ministerio Federal de Salud y Seguridad Social, sin fecha).

⁶¹ A las trabajadoras domésticas se les otorga licencia de maternidad, entre otros países, en Austria, Bulgaria, Dinamarca, España, Irán, Israel, Italia, Letonia, Kazajstán, Mozambique, Namibia, Panamá, el Paraguay, el Perú, Portugal, República Checa, Sri Lanka, Sudáfrica, Trinidad y Tabago, Viet Nam y Zimbabwe (Oficina Internacional del Trabajo, 2009b).

En algunos países, gracias a las políticas de los empleadores o a los convenios colectivos negociados ha aumentado el número de mujeres cubiertas o la cuantía de la prestación pagada. Por ejemplo, en Australia, donde la ley no recoge el derecho a percibir prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad, el empleador, en cumplimiento de un laudo o de otro acuerdo pertinente negociado en el lugar de trabajo y/o sobre el empleo personal, remunera a algunas empleadas durante una parte de la licencia. En consecuencia, se estima que en Australia una proporción de entre el 15 y el 23 por ciento de los lugares de trabajo del sector privado de más de 20 empleados disfruta de este tipo de licencia remunerada negociada (OECD, 2002). Sin embargo, la utilización exclusiva de convenios colectivos o de políticas del empleador no puede sustituir a los derechos legislados, pues a muchas mujeres no se verán beneficiadas.

En general, se ha registrado una tendencia a ampliar la protección a todas las trabajadoras, como se recoge en los textos de los tres Convenios sobre protección de la maternidad, aunque en la práctica todavía se excluye a varias categorías de trabajadoras. Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en algunos países la protección de las mujeres empleadas en la agricultura o que trabajan en el hogar o en el servicio doméstico sigue siendo insuficiente. No obstante, la Comisión ha señalado que en un número cada vez mayor de países su legislación garantiza la protección prevista por los convenios a estas categorías de trabajadoras (Oficina Internacional del Trabajo, 2004).

Requisitos para tener derecho a la licencia de maternidad

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. (Párrafo 1 del artículo 4 del Convenio núm. 183)

De conformidad con el Convenio núm. 183, la única condición previa para que una trabajadora tenga derecho a la licencia de maternidad es la presentación de un certificado en el que se indique la fecha presunta del parto. En las leyes nacionales, el derecho de una mujer a tomar la licencia de maternidad se supedita con frecuencia a diversos requisitos. Estos difieren de un país a otro, pero algunos de los más habituales se tratan a continuación.⁶²

⁶² Estos requisitos para tener derecho a la licencia de maternidad pueden o no ser los mismos que los exigidos para recibir las prestaciones pecuniarias por maternidad, los cuales se examinan en la próxima sección.

Con frecuencia, en las leyes nacionales se fija un plazo determinado de preaviso para que una mujer informe a su empleador de su intención de tomar la licencia de maternidad.⁶³ En Croacia, por ejemplo, las trabajadoras deben notificar lo antes posible a su empleador, en un plazo no inferior a un mes de antelación, su intención de tomar la licencia de maternidad. En Bélgica, las mujeres deben informar a su empleador al menos siete semanas antes de la fecha presunta del parto fundamentada en un certificado médico. En Colombia no existe un plazo fijo de preaviso, pero la trabajadora debe informar a la empresa de su embarazo, la fecha presunta del parto y la fecha de comienzo del período de licencia, así como presentar un certificado médico al empleador en el momento del parto. Las trabajadoras de Seychelles deben avisar a su empleador con tres meses de antelación a la fecha presunta del parto.

En algunos países sólo es necesario que la mujer esté empleada en el momento de tomar la licencia de maternidad para tener derecho a disfrutarla.⁶⁴ En otros países, la mujer debe llevar trabajando cierto tiempo antes de la licencia de maternidad, y frecuentemente tiene que ser con el mismo empleador.⁶⁵ En la Jamahiriya Árabe Libia, por ejemplo, se condiciona el otorgamiento de la licencia de maternidad a haber cumplido un período de seis meses consecutivos de servicio con un empleador. En su informe de 2004, la Comisión de Expertos señaló que este tipo de período para poder optar a la licencia es contrario al Convenio núm. 103, ratificado por este país (Oficina Internacional del Trabajo, 2004).

En algunos países, las trabajadoras a tiempo parcial pueden verse especialmente afectadas por las normas que fijan un mínimo de horas de trabajo en tanto que condición para poder optar a la licencia. Por ejemplo, la Ley sobre licencia por motivos familiares y médicos (*Family and Medical Leave Act*, FMLA) de los Estados Unidos sólo se aplica a las trabajadoras que hayan trabajado para su empleador 1.250 horas durante los 12 meses anteriores, o sea, unas 104 horas al mes.⁶⁶ Por otro lado, en Sudáfrica una trabajadora debe trabajar durante un mínimo de 24 horas al mes para que su empleador esté obligado a concederle la licencia de maternidad.

⁶³ Informar al empleador constituye también un requisito para tener derecho a la licencia de maternidad en la Directiva de la UE (Comunidad Económica Europea, 1992).

⁶⁴ Entre los países donde basta con que la mujer esté empleada para tener derecho a la licencia figuran Argelia, Burkina Faso, República Centroafricana, Chile, Chipre, República de Corea, Fiji, Francia, Ghana, Honduras, Irán, Kuwait, Lesotho, Países Bajos, el Perú, Sri Lanka, Suecia, Tayikistán, Uganda, el Uruguay, Uzbekistán y Venezuela.

⁶⁵ En Barbados, por ejemplo, sólo las trabajadoras que lleven trabajando un mínimo de doce meses para su empleador tienen derecho a la licencia. En Papua Nueva Guinea, las mujeres deben haber estado trabajando con el mismo empleador durante no menos de 180 días en un período de 12 meses o durante no menos de 90 días en un período de seis meses inmediatamente antes del comienzo de la licencia de maternidad. Otros países que prescriben períodos mínimos de empleo ininterrumpido son Australia (12 meses), Belice (150 días durante los 12 meses anteriores al parto), Canadá (federal, seis meses), Egipto (diez meses) y Swazilandia (12 meses o 9 para las trabajadoras domésticas).

⁶⁶ Según Heymann (2000), casi la mitad de las trabajadoras estadounidenses queda excluida si se juntan todos los límites que establece la FMLA.

En algunos países se limita el número de veces que la mujer puede tomar la licencia de maternidad, o bien se otorga solamente una vez a lo largo de determinado período. Así ocurre en Egipto, país donde una trabajadora no puede obtener la licencia de maternidad más de dos veces durante el período de empleo, y en Barbados, donde las mujeres no pueden tomar la licencia de maternidad más de tres veces mientras trabajen para el mismo empleador. En Sri Lanka, las mujeres que den a luz a un tercer hijo o a los hijos siguientes no tienen derecho más que a seis de las 12 semanas de licencia de maternidad. Puesto que Sri Lanka ha ratificado el Convenio núm. 103, la Comisión de Expertos ha hecho hincapié en la necesidad de garantizar la totalidad de la licencia, independientemente del número de hijos (Oficina Internacional del Trabajo, 2004).

La ciudadanía también puede ser una condición para la protección de la maternidad. En Mongolia, por ejemplo, la protección de la maternidad amparada en la Ley del Trabajo sólo abarca a sus ciudadanos. En otros países, como Israel, Suecia y Uzbekistán, todas las mujeres que residan en el país tienen derecho a la licencia.

Requisitos para tener derecho a las prestaciones pecuniarias por maternidad

Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio. (Párrafo 5 del artículo 6 del Convenio núm. 183)

Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción. (Párrafo 6 del artículo 6 del Convenio núm. 183)

El derecho a percibir prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad también puede depender de requisitos que en ocasiones difieren de los que se exigen para tomar la licencia.⁶⁷ De conformidad con el Convenio núm. 183, un Estado Miembro puede establecer las condiciones que debe

⁶⁷ Al menos un país supedita las condiciones para poder percibir las prestaciones a que la mujer cuide su salud. En Barbados, puede retirarse a una mujer asegurada el derecho a percibir prestaciones pecuniarias en caso de que, sin debida causa, no cuide debidamente su salud o no responda a las preguntas razonables que pueda plantearle el Consejo Nacional de Seguros para determinar si lo está haciendo, o si incumple, sin una buena causa, un aviso por escrito del Director del Consejo Nacional de Seguros exigiéndole que se someta a exámenes médicos o de otro tipo.

reunir una mujer para tener derecho a las prestaciones pecuniarias, siempre que puedan ser reunidas por una gran mayoría de trabajadoras y que las mujeres que no las reúnan tengan derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social.

En algunos países, antes de tener derecho a percibir prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad una mujer debe haber estado empleada durante cierto período de tiempo.⁶⁸ Muchos países en los que los empleadores están obligados al pago establecen tales requisitos. Por ejemplo, en Zimbabwe es necesario que una mujer lleve al menos un año de servicios con su actual empleador para poder optar a una licencia remunerada. La empleada que tenga menos de un año de servicio tiene derecho a la licencia pero no a las prestaciones pecuniarias. Algunos países en los que la prestación por maternidad se paga con cargo a fondos públicos también exigen un período mínimo de empleo antes de poder optar a las prestaciones por maternidad. En Dinamarca, tienen derecho a licencia remunerada las mujeres que hayan estado trabajando al menos 120 horas en las 13 semanas anteriores a la fecha de baja por licencia. En el Níger, para poder percibir las prestaciones pecuniarias las mujeres deben haber estado trabajando un mínimo de seis meses consecutivos con uno o más empleadores, reunir un mínimo de 18 días o 120 horas de trabajo por mes y tener unos ingresos mínimos mensuales.

Otro ejemplo de requisito para tener derecho a una licencia remunerada lo encontramos en las leyes que limitan el número de veces que una mujer puede obtener prestaciones pecuniarias por maternidad. En Tanzania, las mujeres que están de baja por maternidad pueden optar a las prestaciones pecuniarias si han transcurrido al menos tres años desde la última vez que percibieron prestaciones por maternidad. En Malasia, una empleada no puede optar a las prestaciones pecuniarias si ya ha tenido cinco o más hijos supervivientes.⁶⁹ En algunos países, este límite se aplica únicamente si una mujer trabaja para el mismo empleador.⁷⁰

En muchos países en los que la seguridad social paga total o parcialmente las prestaciones pecuniarias, los trabajadores deben llevar un período mínimo de tiempo cotizando a sistemas de seguros u ocupando un empleo asegurado antes del período de la prestación por maternidad. Estos períodos mínimos de cotización varían mucho según los países. En Irán, una

⁶⁸ En los siguientes países, entre otros, se exigen mínimos en los períodos de empleo o en las cotizaciones al seguro para poder percibir prestaciones pecuniarias (pero no para disfrutar de licencia): Argelia, Camboya, Chile, Chipre, el Ecuador, El Salvador, Mongolia y Túnez. En algunos países, como Moldova, Rusia y Suiza, las desempleadas pueden optar a las prestaciones pecuniarias si están cubiertas por el sistema de seguro social.

⁶⁹ A partir de 2008, en Singapur las prestaciones pecuniarias por maternidad están totalmente a cargo del Gobierno a partir del tercer hijo.

⁷⁰ En Zimbabwe, sólo puede concederse la licencia remunerada por maternidad tres veces si el empleador es el mismo y sólo una vez por período de 24 meses.

mujer debe haber reunido 60 días de cotización a la seguridad social en el año anterior al parto. En el Paraguay, la trabajadora debe haber cotizado durante un mínimo de seis semanas en el curso de los cuatro meses anteriores a la licencia de maternidad, mientras que en Costa Rica sólo pueden percibir prestaciones pecuniarias las trabajadoras que hayan cotizado por sei meses durante los 12 meses inmediatamente anteriores al parto o la adopción. En Mongolia, las mujeres pueden optar a las prestaciones si han pagado primas de seguros durante al menos 12 meses sin interrupción ninguna en los seis meses anteriores a la licencia de maternidad. En el Canadá, la mujer que reclame prestaciones de maternidad debe haber reunido al menos 600 horas de empleo asegurable en las 52 semanas anteriores o desde su última reclamación. En Suecia, para tener derecho a prestaciones pecuniarias es necesario que uno de los padres haya tenido un empleo asegurado durante un mínimo de 240 días consecutivos antes del parto. Los residentes suecos que no tienen derecho al 80 por ciento de las prestaciones perciben éstas en forma de una suma fija.⁷¹

En algunos países no se exige ningún mínimo de período de empleo o de cotizaciones para tener derecho a prestaciones pecuniarias por maternidad. En el Brasil, por ejemplo, basta con que la mujer tenga un empleo cubierto por el seguro.

En 2004, la Comisión de Expertos señaló que en muchos países la concesión de las prestaciones pecuniarias por maternidad está sujeta a un período mínimo o a la afiliación al sistema de seguros. La Comisión aceptó estas restricciones, a condición de que los períodos para poder optar a las prestaciones se fijen a un nivel razonable y que se proporcione a las mujeres que no cumplan la condición (bajo ciertas condiciones de recursos) prestaciones financiadas por los fondos de la asistencia social.⁷² La Comisión de Expertos tomó nota también de que, en determinados casos, los programas nacionales tienen entre sus objetivos el de la eliminación progresiva de ese período habilitador, lo que proporcionará a un mayor número de trabajadoras protección financiera durante la licencia de maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2004).

⁷¹ De conformidad con la Directiva CEE, los Estados miembros de la UE pueden fijar las condiciones para poder optar a las prestaciones pecuniarias por maternidad, pero entre tales condiciones no deben disponerse períodos de empleo anterior que excedan de 12 meses inmediatamente antes de la fecha presunta del parto.

⁷² Cuando los países fijan condiciones para tener derecho a prestaciones pecuniarias, la CE estableció también que los países deberían contabilizar los períodos de seguro, empleo o residencia en otros Estados miembros de la UE (Comunidad Europea, 2007, pág. 17).

TIPOS AFINES DE LICENCIA

Para que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral y familiar es importante que, además de la licencia de maternidad, puedan acceder a otros tipos de licencia. Entre tales disposiciones figuran la licencia de paternidad, la licencia parental y la licencia por adopción, de las que se tratará en la presente sección. La información sobre estas cuestiones procede de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a la protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a), que en la actualidad comprende datos completos de 111 países.⁷³ Lamentablemente, no se dispone de la información relativa a la licencia de paternidad, parental y por adopción desde 1994, por lo que en esta sección no se facilitará ninguna información sobre las tendencias registradas entre 1994 y 2009.

LICENCIA DE PATERNIDAD

Habitualmente la licencia de paternidad consiste en un breve período de baja en torno al momento del parto, pero su duración varía de un país a otro. No existe ninguna norma de la OIT relativa a la licencia de paternidad, pero sí hay disposiciones al respecto en la legislación nacional de algunos países. En otros, es frecuente encontrar disposiciones en los acuerdos de negociación colectiva.⁷⁴ En general, se están haciendo cada vez más corrientes las disposiciones en materia de licencia de paternidad, lo que puede ser un indicio de la creciente importancia que se atribuye a la presencia del padre en torno a la fecha del parto.

⁷³ Véase en el Anexo II la lista de países que están incluidos en este capítulo y en los dos siguientes.

⁷⁴ En Uganda, por ejemplo, entre las 82 organizaciones que respondieron a una encuesta por correo de la Federación de Empleadores de Uganda, 15 informaron de que concedían licencia de paternidad, que oscilaba entre una y cuatro semanas (Federation of Uganda Employers, 2002). En los países de la Unión Europea, en los acuerdos de negociación colectiva suelen otorgarse prestaciones de paternidad adicionales a los trabajadores amparados por ellos. En Austria y Alemania, por ejemplo, no existe legalmente la licencia de paternidad, pero en ocasiones los convenios colectivos disponen entre uno y dos días de licencia de paternidad. Aunque en Noruega no se remunera esta licencia, una gran mayoría de hombres noruegos son reembolsados durante las dos semanas de licencia de paternidad en el marco del convenio colectivo negociado entre los interlocutores sociales (Einarsdóttir y Pétursdóttir, 2004).

Entre los países sobre los que se dispone de información acerca de disposiciones nacionales que rigen la licencia de paternidad (véase el cuadro 3.1), su duración se extiende desde un día en Arabia Saudita y Túnez a tres meses en Eslovenia e Islandia. El período de licencia de paternidad suele ser remunerado, bien con cargo al empleador,⁷⁵ bien a través del sistema de seguridad social,⁷⁶ bien mediante una combinación de ambos.⁷⁷ Sin embargo, en otros casos la legislación nacional no contempla la licencia de paternidad remunerada.⁷⁸

Un ejemplo interesante de disposición relativa a licencia de paternidad lo encontramos en Islandia, donde los padres disfrutan de una cuota de licencia independiente e intransferible.⁷⁹ La duración global de la suma de las licencias de maternidad y paternidad es de nueve meses repartida por tercios, reservándose tres meses a la madre, tres meses al padre y otros tres meses a repartir entre ambos como deseen. El reembolso equivale al 80 por ciento del salario normal.⁸⁰

El derecho de los padres a una licencia intransferible se contempla también en algunos otros países. En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales se alienta a los Estados miembros de la UE a reconocer a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad con motivo del nacimiento o adopción de un hijo. Durante ese tiempo se deberán mantener sus derechos en materia laboral. La licencia deberá disfrutarse simultáneamente al permiso de

⁷⁵ En el Brasil, por ejemplo, los empleados varones tienen derecho a cinco días de licencia de paternidad remunerada por sus empleadores. En Filipinas, todos los empleados varones casados, tanto en el sector privado como en el público, tienen derecho a siete días de licencia de paternidad con remuneración completa a cargo de su empleador durante los cuatro primeros partos de la esposa legítima con la que cohabitan. En Argelia, los empleados varones tienen derecho a tres días de licencia de paternidad pagada por sus empleadores.

⁷⁶ En Finlandia, las prestaciones por licencia de paternidad se pagan con cargo al seguro social durante un total de 18 días laborables. A partir de enero de 2010, el padre puede tomarse 24 días más si se toma los 12 últimos días laborables del período de licencia parental. En Colombia, los padres tienen derecho a prestaciones del seguro social de entre cuatro y ocho días (en función de que ambos padres estén o no afiliados al seguro).

⁷⁷ En Bélgica, el empleador costea los tres primeros días a razón del 100 por ciento del promedio de la remuneración precedente, y los siete días restantes corren a cargo del sistema de seguro de enfermedad y de indemnización a razón del 82 por ciento. En España, el empleador costea dos días de las prestaciones de licencia de paternidad y la seguridad social, 13 días. En el Reino Unido, a los empleadores se les devuelve el 92 por ciento de las prestaciones por licencia de paternidad pagadas a los trabajadores.

⁷⁸ En las Bahamas, por ejemplo, los padres trabajadores tienen derecho a una semana de licencia no remunerada.

⁷⁹ Como se indicó en el capítulo 2, varios países, entre ellos Croacia y Polonia, permiten que los padres tomen una parte de la licencia de maternidad permitida si las madres no toman la totalidad de ella.

⁸⁰ La cuota atribuida al padre en Islandia se introdujo por fases entre 2001 y 2003. Conforme aumentaba la duración de la cuota de paternidad, el promedio de días de licencia tomados por los hombres aumentó de 39 en 2001 a 83 en octubre de 2003 (Einarsdóttir y Pétursdóttir, 2004). Más adelante se examina con más detalle las proporciones de días tomados de licencia de paternidad y licencia parental.

maternidad de la madre, independientemente de la duración respectiva de los permisos de maternidad y paternidad (Comunidad Europea, 2000). Al mismo tiempo, la Comisión está llevando a cabo un proceso de consulta encaminado a mejorar la actual legislación sobre la protección de la maternidad (Directiva 92/85/CEE) y sobre la licencia parental (Directiva 96/34/CE), haciendo más específicas las disposiciones en materia de licencia por adopción e introduciendo dos dispositivos de licencia adicionales, a saber, la licencia de paternidad y la licencia filial. Varios Estados miembros de la UE otorgan este tipo de licencia, entre ellos Dinamarca, país en el que los padres tienen derecho a 14 días de licencia remunerada de paternidad que se ha de utilizar durante las 14 semanas siguientes al parto, período que corresponde a la parte postnatal de la licencia de maternidad. Estonia prevé también la utilización de 14 días de licencia remunerada de paternidad durante el período de la licencia de maternidad de la madre o en los dos meses siguientes al parto. En Eslovenia, los padres tienen derecho a 15 días de licencia remunerada de paternidad que se han de utilizar antes que el hijo cumpla los 6 meses de edad, así como a otros 75 días de licencia que pueden utilizarse hasta que el hijo cumpla los 3 años.⁸¹

Entre los países que no son de la UE es menos corriente la licencia de paternidad intransferible, si bien un pequeño número de ellos la otorgan.⁸² En Chile, por ejemplo, los padres tienen derecho a cinco días de licencia, que se han de tomar dentro del mes siguiente al nacimiento del hijo (uno en los tres primeros días después del nacimiento y otros cuatro en el mes siguiente al nacimiento). En Filipinas, los trabajadores casados tienen derecho a siete días de licencia remunerada de paternidad.

En lugar de una licencia consagrada a la paternidad, varios países ofrecen un permiso general de urgencia o un permiso familiar que pueda ser utilizado por los nuevos padres. En Croacia, por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a siete días de permiso remunerado por razones personales. Este tipo de licencia se puede utilizar en algunos países africanos (entre ellos Djibouti, Madagascar, Seychelles, Sudáfrica y el Togo). En Madagascar, por ejemplo, el Código del Trabajo no contempla una licencia específica por razones de paternidad, pero reconoce a todos los trabajadores amparados por la legislación un permiso de diez días al año por acontecimientos familiares.⁸³ Algunos otros países cuentan con disposiciones similares, entre ellos Afganistán, Camboya, Myanmar y Viet Nam.

⁸¹ En Eslovenia, durante los 75 días de licencia adicional el Estado paga por el trabajador las cotizaciones a la seguridad social.

⁸² En Uganda, los padres tienen derecho a cuatro días de licencia remunerada de paternidad inmediatamente después del parto. En Tanzania, los padres tienen derecho a tres días de licencia remunerada de paternidad en los siete días siguientes al parto. En Azerbaiyán, los trabajadores casados tienen derecho a 14 días de licencia sin remunerar mientras que sus mujeres estén de baja por maternidad.

⁸³ La legislación de Madagascar deja que sean las partes afectadas las que acuerden el pago de dicho permiso. En Tanzania, los trabajadores varones tienen acceso a la licencia remunerada de paternidad así como a cuatro días de baja para cuidar a la esposa o a un familiar.

Cuadro 3.1. Ejemplos de disposiciones de la legislación nacional en materia de licencias a las que pueden acogerse los padres en el momento del parto¹

País	Disposición
África	
Argelia	Tres días de licencia de paternidad remunerada
Camerún	Un máximo de diez días de licencia especial familiar remunerada
Djibouti	Tres días de licencia de paternidad remunerada
Etiopía	Cinco días de licencia no remunerada en casos de acontecimientos excepcionales o graves
Kenya	Dos semanas de licencia de paternidad remunerada
Madagascar	Diez días de licencia no remunerada por acontecimientos familiares
Rwanda	Cuatro días de licencia de paternidad
Seychelles	Cuatro días de licencia remunerada por «razones humanitarias»
Sudáfrica	Tres días de licencia remunerada por responsabilidades familiares
Tanzania	Tres días de licencia de paternidad remunerada
Togo	Hasta diez días de licencia remunerada por «acontecimientos familiares directamente relacionados con el hogar»
Túnez	Un día (sector privado) o dos días (sector público) de licencia de paternidad
Uganda	Cuatro días laborables de licencia remunerada inmediatamente después del parto
Asia (Oriental, Sudoriental, Pacífico y Meridional)	
Afganistán	Diez días de «licencia esencial» (no remunerada) utilizables para el nacimiento de un nuevo hijo
Camboya	Diez días de licencia especial por acontecimientos familiares
Filipinas	Siete días de licencia de paternidad remunerada para los trabajadores casados
Indonesia	Dos días remunerados cuando la esposa da a luz
Myanmar	Seis días de «licencia ocasional» remunerada utilizables por los padres para ayudar a sus esposas en el momento del parto
Viet Nam	Se otorga a los trabajadores un permiso no pagado por razones familiares
Países de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI	
Azerbaiyán	Catorce días de licencia no remunerada para los hombres cuyas mujeres estén de baja por maternidad
Bosnia y Herzegovina	Siete días laborables de licencia de paternidad remunerada
Croacia	Siete días de licencia remunerada por necesidades personales
Macedonia	Hasta siete días de licencia remunerada (según se disponga en los convenios colectivos)
Economías desarrolladas y UE	
Bélgica	Diez días de licencia de paternidad remunerada
Eslovenia	Noventa días de licencia de paternidad (15 a utilizar antes de que el hijo cumpla seis meses y el resto antes de que cumpla tres años)

País	Disposición
España	Cuatro semanas de licencia de paternidad remunerada ²
Estonia	Catorce días naturales
Finlandia	Dieciocho días remunerados ³
Francia	Once días de licencia de paternidad remunerada, más tres días de licencia remunerada por motivos familiares
Hungría	Cinco días de licencia de paternidad
Islandia	Tres meses de licencia parental remunerada para el padre
Letonia	Diez días naturales
Nueva Zelanda	Dos semanas de licencia de paternidad no remunerada (o una semana si sólo se lleva en el empleo seis meses)
Noruega	Diez semanas de licencia parental remunerada para el padre
Países Bajos	Dos días de licencia de paternidad remunerada
Portugal	Cinco días de licencia de paternidad remunerada
Reino Unido	Dos semanas de licencia de paternidad remunerada
Rumania	Cinco días laborables de licencia de paternidad remunerada
Suecia	Diez días de licencia de paternidad remunerada más dos meses de licencia parental reservada para el padre.
Oriente Medio	
Arabia Saudita	Un día de licencia de paternidad remunerada
América Latina y el Caribe	
Argentina	Dos días de licencia de paternidad remunerada
Bahamas	Una semana de licencia familiar no remunerada
Brasil	Cinco días de licencia de paternidad remunerada
Chile	Cinco días de licencia de paternidad remunerada
Colombia	Ocho días de licencia de paternidad remunerada
Guatemala	Dos días en el nacimiento del hijo
Paraguay	Dos días de licencia de paternidad remunerada
Uruguay	Tres días de licencia de paternidad para los funcionarios públicos

¹ En el cuadro se da cuenta de las disposiciones relativas a licencias reservadas a los padres o de la licencia utilizable por los padres como licencia de paternidad. En él no se incluyen las disposiciones sobre licencia parental utilizables por el padre o la madre a menos que una parte de la licencia se reserve a los padres o que tal licencia sea indistinguible de la licencia de paternidad (por ejemplo, en Noruega y Suecia las licencias de maternidad, de paternidad y parental se consideran todas parte del mismo sistema).

² Con efecto desde enero de 2011.

³ Si el padre toma los últimos 12 días durante la licencia parental, él tiene derecho a 1-24 días laborables adicionales de licencia (“mes del papá”).

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a) y base de datos NATLEX de la OIT.

LICENCIA PARENTAL

La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad. (Párrafo 10.3) de la Recomendación núm. 191)

Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él. (Párrafo 22.1) de la Recomendación núm. 165)

El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional. (Párrafo 10.4) de la Recomendación núm. 191)

La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país. (Párrafo 22.2) de la Recomendación núm. 165)

Mientras que el fin de la licencia de maternidad es el de proteger a las trabajadoras durante la etapa de su embarazo y de recuperación del parto, la licencia parental se refiere a una licencia relativamente prolongada de la que puede disponer el padre o la madre y que les permite cuidar de un recién nacido o un hijo pequeño durante un período de tiempo que habitualmente sigue al de la licencia de maternidad o de paternidad.

La licencia parental no figura en ningún Convenio de la OIT. No obstante, tanto la Recomendación núm. 191 (que acompaña al Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad) y la Recomendación núm. 165 (que acompaña al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, núm. 156) contienen disposiciones sobre la licencia parental. Las Recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen directrices susceptibles de orientar las políticas y las medidas nacionales. De conformidad con las Recomendaciones núm. 191 y núm. 165, tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él (este tema se tratará en la sección 4). La duración de este período de licencia, así como su remuneración y otros aspectos, como las condiciones de la licencia y la distribución de la licencia parental entre los padres, no se establecen en las Recomendaciones, pero deberían determi-

narse en la legislación nacional. En la Recomendación núm. 165 la licencia parental forma parte de un planteamiento integrado para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.

La Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), que precedieron a las Recomendaciones núm. 191 y núm. 165 arriba mencionadas, sólo contenían disposiciones sobre la licencia de maternidad y sólo trataban la necesidad de la mujer de conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares. Un cambio importante en la política de la OIT con la adopción de las Recomendaciones actuales (y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, núm.156) fue el reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares en general y en este caso especialmente con respecto a la licencia parental. Se trató de un paso importante hacia la creación de la efectiva igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo. Como se indica más adelante, la forma en que se incorpora a los padres a las políticas sobre licencias para el cuidado de los hijos puede tener implicaciones importantes tanto para la igualdad de género como para la utilización de esas políticas.

Los sistemas de licencia parental varían notablemente de un país a otro. Existe una considerable diversidad en relación con las condiciones para tener derecho a la licencia, la remuneración, la duración, la posible flexibilidad en su utilización, la edad del hijo que se debe cuidar y la transferibilidad entre los padres. Las disposiciones reflejan una mayor preocupación en la sociedad por el desarrollo de los hijos, la fertilidad, la oferta de trabajo, la igualdad de género y la distribución de los ingresos. En algunos países, la licencia parental prolongada puede verse como medio de apoyar el cuidado parental de los hijos pequeños y reducir la necesidad de servicios de cuidados infantiles, en particular los de los hijos pequeños, que pueden ser relativamente costosos. En otros países, el derecho a la licencia parental puede ser por una duración más breve, a fin de impedir ausencias prolongadas del mercado de trabajo y el posible deterioro de las aptitudes (Hein, 2005).

Duración y remuneración

La licencia parental es corriente en la Unión Europea y en otras economías industrializadas y en los países de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI, donde casi todos los países cuentan con algún tipo de disposiciones sobre licencia parental o para el cuidado de los hijos, pero es bastante rara en los países en desarrollo y en las partes menos industrializadas del mundo. La duración de la licencia parental y la compensación económica disponible durante su disfrute varían de manera significativa según los países, lo que tiene su reflejo en los ejemplos que se dan más abajo de diferentes disposiciones sobre licencia parental en las di-

versas regiones. En general, la duración de la licencia parental es más prolongada que la de la licencia de maternidad, pero su remuneración suele ser inferior (o puede no remunerarse).

Ninguno de los países del Oriente Medio analizados reconocía la licencia parental. Entre los países africanos analizados, sólo Burkina Faso y Guinea contemplan el tipo de licencia parental de larga duración descrita más arriba.⁸⁴ En Guinea, tras la expiración de las 14 semanas de la licencia de maternidad, las mujeres pueden tomar otros nueve meses de licencia no remunerada. En Burkina Faso, los trabajadores o trabajadoras pueden solicitar hasta seis meses de licencia no remunerada (renovable una vez) para ocuparse de sus hijos. En caso de enfermedad, la licencia se puede prorrogar a un año (también renovable una vez).

Entre los países asiáticos analizados, sólo unos cuantos prevén la concesión de licencia parental. En Mongolia, tras la expiración de la licencia de maternidad y las vacaciones anuales, las madres y los padres solteros tienen derecho a una licencia con pago de prestaciones para el cuidado de un hijo hasta la edad de tres años. La República de Corea también reconoce una licencia para el cuidado de los hijos remunerada a una tasa fija mensual hasta que cumplen su primer año.

En América Latina y el Caribe, las disposiciones sobre licencia parental parecen ser un fenómeno bastante raro. En Cuba, uno u otro padre tienen derecho, tras la licencia de maternidad, a una licencia parental no remunerada de nueve meses hasta que el hijo cumple un año de edad. En Chile, ambos padres tienen derecho a licencia, pero sólo si un médico confirma mediante certificado que el hijo enfermo menor de un año necesita cuidados en el hogar.

Al contrario que en otras regiones, en casi todos los países de economías desarrolladas y de la Unión Europea, de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI que se han analizado se prevé un período de licencia parental para cuidar a un recién nacido o a un hijo

⁸⁴ Además, Sudáfrica prevé una licencia remunerada de tres días por responsabilidades familiares utilizable por ambos padres. Los hombres y las mujeres que lleven en el empleo más de cuatro meses y que trabajen un mínimo de cuatro días a la semana tienen derecho a esta licencia, por ejemplo por el nacimiento o la enfermedad de un hijo (hasta que el hijo cumple los 18 años). No se trata de una forma tradicional de licencia parental, sino que más bien se la podría calificar de licencia por motivos de urgencia, dado que habitualmente la licencia parental se prolonga más de tres días. Además, la posible utilización de la licencia que se ofrece en Sudáfrica es más amplia que lo que normalmente se define como licencia parental, puesto que también se puede tomar en caso de fallecimiento de un familiar (cónyuge o compañero de cohabitación, hijo, nieto o hermano). Algunos otros países tienen disposiciones similares. En Azerbaiyán, los padres o madres solteras o un miembro de la familia encargado directamente del cuidado de un niño hasta los tres años, tienen derecho a una licencia social parcialmente remunerada. En el Japón, los trabajadores tienen derecho a tres meses de licencia (pagada en parte por el seguro del empleo) para cuidar del cónyuge, de un hijo, un padre o el padre del cónyuge.

pequeño, aun cuando la duración de la licencia difiere de un país a otro.⁸⁵ En Estonia, se otorgará a la madre o al padre que lo solicite una licencia parental para cuidar a su hijo de hasta tres años de edad. En Bélgica y en el Reino Unido, cada padre tiene independientemente derecho a un periodo de al menos tres meses de licencia parental. Este es también el requisito que figura en la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental. De conformidad con esta Directiva, los Estados miembros de la UE deben conceder un derecho individual de permiso parental de un mínimo de tres meses para poder cuidar a un hijo hasta que cumpla los ocho años de edad, con derecho a volver a ocupar su mismo puesto de trabajo o uno equivalente. De modo similar a las disposiciones de las Recomendaciones antes tratadas, cada Estado miembro de la UE definirá las condiciones y formas de la licencia parental (Comunidad Europea, 1996).

Requisitos que hay que reunir para tener derecho a la licencia parental

Como en el caso de la licencia de maternidad, el derecho a la licencia parental y las correspondientes prestaciones pecuniarias se vinculan con frecuencia al cumplimiento de diversos requisitos, sobre los que debe decidir cada Estado Miembro y que suelen ser similares a los requisitos que fueron tratados en la sección sobre la licencia de maternidad.⁸⁶ Una condición frecuente para la licencia parental concierne al empleo anterior del trabajador. En algunos países, cuando durante la licencia parental se pagan prestaciones pecuniarias, los requisitos exigidos para su percepción pueden

⁸⁵ Entre los países de estas regiones para los que se dispone de información completa en la base de datos, los Estados Unidos y Suiza son de los pocos que carecen de disposiciones federales sobre licencia para el cuidado de los hijos o licencia parental.

⁸⁶ En Noruega, para tener derecho a un año de licencia para cuidar de un hijo, el padre o la madre debe reunir las condiciones para percibir las prestaciones pecuniarias durante el período de 46 o 56 semanas, para lo cual debe llevar trabajando y percibiendo ingresos pensionables durante al menos seis de los diez meses inmediatamente anteriores al comienzo del período de la prestación. Ambos padres deben reunir las condiciones si el padre reclama prestaciones pecuniarias. En Islandia, para tener derecho a 13 semanas de licencia parental no remunerada, el trabajador deberá haber trabajado seis meses con el mismo empleador. Además, el trabajador o la trabajadora avisará al empleador de su intención de tomar la licencia parental lo antes posible y a más tardar con seis semanas de antelación al primer día en que se pretende tomar la licencia. En Australia, tras el nacimiento de un hijo los padres que trabajen tienen derecho a 52 semanas sumando las licencias de maternidad, de paternidad y parental o para el cuidado del hijo. La licencia parental no se remunera. De estas 52 semanas, la madre puede tomar seis semanas de licencia prenatal. Para tomarla, el padre o la madre deben llevar trabajando para el mismo empleador 12 meses consecutivos y deben dar al empleador un preaviso de un mínimo de seis semanas antes de la fecha en la que según certificado médico se espere el nacimiento.

ser más restrictivos que para obtener la licencia.⁸⁷ En otros, el derecho a licencia conlleva automáticamente las prestaciones.⁸⁸ Además, como en la licencia de maternidad, la legislación nacional que reconoce la licencia parental excluye implícita o explícitamente diferentes categorías de trabajadores. Un método interesante para responder a este problema lo encontramos en el Japón, donde las directrices gubernamentales recomiendan a los empleadores que ofrezcan a los trabajadores a tiempo parcial un sistema de licencia para el cuidado de los hijos.

Una importante diferencia entre la licencia de maternidad y la licencia parental es el alcance de sus disposiciones. Mientras que la primera sólo se ofrece a las mujeres, normalmente las disposiciones sobre licencia parental también las pueden utilizar los hombres.⁸⁹ En algunos países se trata de un derecho compartido en el que o la madre o el padre tiene derecho a utilizar la licencia parental.⁹⁰ En Nueva Zelanda, por ejemplo, los padres pueden

⁸⁷ En la República de Corea, los padres tienen derecho a licencia parental hasta que el hijo cumpla el año de edad. Pueden percibir prestaciones para períodos de baja que duren más de 30 días si durante un total de al menos 180 días antes de tomar la licencia estaban afiliados a un seguro de empleo que les reconoce las prestaciones; si su cónyuge (de tener derecho a prestaciones nacionales de empleo) no estuviere de baja para criar al hijo; y si solicitan la prestación pecuniaria un mes después de la fecha de comienzo de la licencia y en los seis meses finales del período de licencia. En Suecia, los trabajadores que hayan estado al servicio del empleador bien los seis meses precedentes, bien durante al menos 12 meses en los dos últimos años, tienen derecho a licencia para ocuparse de un hijo hasta que éste cumpla 18 meses, independientemente de que el padre reciba prestaciones pecuniarias por licencia parental. Además, los trabajadores tienen derecho a permiso durante el tiempo en el que tengan derecho a prestaciones parentales. No obstante, para percibir las prestaciones parentales en metálico a razón del 80 por ciento de las ganancias (suma fija para los últimos 90 días de un total de 480 días), los padres deben llevar en un empleo con seguro al menos 240 días ininterrumpidos antes del parto. Si los padres no reúnen estas condiciones, durante todo el período de la licencia perciben una suma fija. En España, los padres pueden optar a la licencia parental sin requisito alguno de empleo previo. Para percibir las prestaciones pecuniarias, los padres deben cumplir ciertos requisitos de historial profesional.

⁸⁸ En Bélgica, los trabajadores que llevan trabajando para el mismo empleador al menos 12 meses en los 15 meses precedentes al aviso por parte del trabajador de la fecha en que pretende tomar la licencia tienen derecho a tres meses de interrupción de su carrera por cualquier motivo, entre ellos el de ocuparse de un hijo. Los trabajadores que interrumpen sus carreras reciben de la seguridad social una prestación en forma de suma fija. En Letonia, aquel de los padres que está de baja para cuidar de su hijo recibe el 70 por ciento del salario medio sujeto a cotización al seguro hasta que su hijo cumpla un año de edad. Los padres pueden recibir una prestación a tasa fija para el cuidado de un hijo de entre uno y dos años de edad si siguen estando de licencia para el cuidado del hijo (o si trabajan menos de 20 horas por semana). En Rumania, todos los padres o personas empleados que se ocupen de un hijo hasta que éste cumpla los dos años pueden acogerse a una licencia remunerada (85 por ciento del salario). Se paga prestaciones a uno de los padres si uno de los dos tiene ingresos profesionales sujetos al impuesto sobre la renta durante los 12 meses anteriores al nacimiento.

⁸⁹ En algunos países, como Guinea, sólo las mujeres pueden optar a la licencia parental de larga duración.

⁹⁰ Así ocurre en Albania, Cuba, Estonia, Finlandia, Malta, Nueva Zelanda, Uzbekistán y Viet Nam.

tomar 38 semanas de licencia remunerada. Además, el padre puede utilizar la porción de licencia de maternidad que no ha sido tomada por la madre.

En otros países, como Bélgica, Chile (cuando la salud de un hijo menor de un año de edad exige cuidados en el hogar, atestiguado mediante certificado médico), Chipre, Dinamarca e Islandia, cada padre tiene el derecho personal a la licencia parental, que no puede transferirse al otro padre.⁹¹ Como se indicó anteriormente, de conformidad con la Directiva de la UE sobre la licencia parental, ambos padres deberían poder utilizarla en tanto que derecho individual. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, el derecho de permiso parental debería concederse, en principio, de manera no transferible (Comunidad Europea, 1996).

Existen también ejemplos de países en los que la licencia parental puede ser utilizada por una persona que se ocupe del hijo y que no sea ninguno de los padres. En Lituania, esa licencia puede otorgarse, a elección de la familia, a la madre o la madre adoptiva, el padre o el padre adoptivo, la abuela, el abuelo u otros familiares que se estén ocupando efectivamente de criar al hijo, o al trabajador que haya sido reconocido como tutor del hijo. La licencia puede tomarse en un solo período o repartirlo entre varios, y los trabajadores con derecho a ella pueden tomarla por turnos.⁹²

La edad del niño en la que expira el derecho a la licencia parental varía mucho de un país a otro, desde los seis meses en Burkina Faso hasta un año en Chile y la República de Corea y nueve años en Dinamarca.⁹³ De conformidad con la Directiva de la UE sobre el permiso parental, debería reconocerse este derecho a los padres cuyos hijos tengan menos de ocho años de edad (Comunidad Europea, 1996).

Tasas de utilización de la licencia

La adopción de disposiciones sobre licencia parental a las que puedan acogerse tanto los padres como las madres puede constituir un eficaz instrumento para promover la igualdad de género. Con tal instrumento se reconoce el hecho de que también los padres pueden tener responsabilidades

⁹¹ En Luxemburgo, por ejemplo, cada padre que reúne las condiciones requeridas tiene derecho a seis meses de licencia para el cuidado de los hijos remunerados con una suma fija mensual (o a doce meses de baja de media jornada).

⁹² También en Rusia puede concederse, en su totalidad o por partes, la licencia para la crianza de los hijos no sólo a la madre, sino también al padre, la abuela o el abuelo del hijo o a otros familiares o al tutor que se estén encargando efectivamente de cuidar al hijo. En Estonia, si la madre o el padre no utilizan la licencia parental, ésta se puede conceder en su lugar a la persona que, residiendo legalmente en la República de Estonia, se ocupe realmente del niño. Uzbekistán cuenta con disposiciones similares que extienden el derecho a la licencia para el cuidado de los hijos a cualquier persona que se ocupe de esos cuidados.

⁹³ Otros ejemplos son: Bélgica (6 años), Chipre (6 años), Islandia (18 meses), el Japón (1 año), Lituania (3 años), Mongolia (3 años), Rusia (3 años) y Suecia (8 años).

en materia del cuidado de los hijos. Pero incluso si por definición la licencia parental debiera poder ofrecerse tanto a las madres como a los padres, las mujeres son quienes con más frecuencia toman la licencia parental tras la licencia de maternidad.⁹⁴ En general, la utilización de la licencia por los hombres es muy escasa (Oficina Internacional del Trabajo, 1997). En Hungría, por ejemplo, el 98 por ciento de quienes estaban con licencia parental eran madres (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004). En Austria e Irlanda, sólo el 2 y el 5 por ciento de los padres con derecho a ello, respectivamente, tomó la licencia parental, frente al 95 y al 40 por ciento de las madres, respectivamente (Drew, 2004). Por esta razón, algunos países han introducido una cuota de paternidad que sólo el padre puede tomar y que se pierde si no la utiliza.

En Noruega, por ejemplo, los padres tienen derecho a licencia parental durante el primer año de vida del hijo, a condición de que la suma de las licencias de maternidad, paternidad y parental tomadas por ambos padres no exceda de un año. A la madre se le reservan tres semanas antes y seis semanas después del parto. De las 46 semanas de licencia parental remuneradas al 100 por ciento de los salarios (o 56 semanas al 80 por ciento de los salarios), diez semanas se le reservan al padre. Si no las toma, no hay remuneración en metálico por este período. El resto de la licencia, sin incluir la licencia parental (dos semanas de baja no remunerada) puede ser tomado por cualquiera de los padres o repartido entre ellos. En Suecia, las prestaciones parentales se remuneran durante 480 días naturales en total para ambos padres al 80 por ciento de los ingresos durante un total de 390 días y a una tarifa fija para los otros 90 días. Si los padres tienen la custodia conjunta, cada uno de ellos tiene derecho a prestaciones durante la mitad del período de licencia. Un padre puede renunciar a su derecho a la licencia parental en beneficio del otro padre, con la excepción de un período de 60 días naturales. Estos días se pierden si él o ella no los toman.⁹⁵

En ocasiones, la tasa de utilización de la licencia parental es baja incluso entre las mujeres, sobre todo cuando no se remunera.⁹⁶ Cuando el sistema no compensa la pérdida de ingresos durante el período de la licencia, a los trabajadores peor pagados les resulta difícil aprovecharlo. Las tasas elevadas de utilización de la licencia están muy relacionadas con el nivel de

⁹⁴ Como se ha indicado, en algunos países la licencia parental pueden utilizarla solamente las mujeres o solamente los hombres en circunstancias muy limitadas. En Mongolia, por ejemplo, los hombres sólo pueden utilizar la licencia para el cuidado de los hijos si se trata de un padre único. En otros se asume implícitamente que las madres cuidarán a los hijos. En Bulgaria, por ejemplo, el padre no puede tomar la licencia parental más que con permiso de la madre.

⁹⁵ También existen disposiciones similares en Austria y Dinamarca (Hein, 2005).

⁹⁶ En el Reino Unido, por ejemplo, según una reciente encuesta entre los trabajadores sólo el 5 por ciento de los padres o madres con hijos por debajo de los 16 años habían tomado la licencia parental durante el año anterior, y una parte importante (el 41 por ciento) de quienes habían tomado la licencia habían utilizado entre uno y dos días (notificado en European Industrial Relations Observatory On-line, 2004).

compensación por la pérdida de ingresos durante la licencia. En particular, los padres sólo toman la licencia parental cuando ese nivel de compensación es relativamente alto (Oficina Internacional del Trabajo, 1997). La experiencia de los Países Bajos subraya la importancia que tiene la compensación para estimular la utilización de la licencia parental: las tasas de esa utilización fueron casi dos veces más altas en el sector público, donde dicha licencia se remunera a una tasa superior (75 por ciento) a la de otros sectores. De hecho, el porcentaje de utilización en todos los sectores fue del 25 por ciento frente al 49 por ciento en el sector público (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004).

Acuerdos flexibles y otras políticas innovadoras

A veces los sistemas de licencia parental permiten a los padres escoger la modalidad y el momento de tomar la licencia. En algunos países la licencia debería tomarse directamente a continuación de la licencia de maternidad; en otros se puede repartir durante el período en que el niño es pequeño. Con ello los padres pueden optar por tomar la licencia parental cuando les convenga. En Malta, por ejemplo, el trabajador con derecho a ello puede tomar una licencia no remunerada de hasta tres meses para ocuparse de un hijo hasta que cumpla los ocho años. La licencia puede repartirse entre ambos padres por períodos a tiempo completo o parcial de un mes cada uno; por pequeños períodos; o mediante un sistema de tiempo a crédito según lo acuerden entre el empleador y el trabajador. En Letonia también puede otorgarse la licencia parental en un bloque único o por partes.⁹⁷

En varios países, la licencia parental puede tomarse a tiempo parcial, lo que ofrece a los padres la posibilidad de reducir su horario de trabajo cuando sus hijos son de corta edad.⁹⁸ Como ejemplo tenemos a Noruega, donde en 1994 se ofreció a los padres biológicos y adoptivos la opción de una «cuenta temporal». Este sistema permite a quienes trabajan al menos a media jornada combinar la utilización de una licencia parental parcial con un horario reducido de trabajo durante un período de hasta dos años. No obstante, en el marco de este sistema no pueden tomarse menos de 12 semanas a la vez. También puede tomarse la licencia parcial en tanto que reducción del horario de trabajo al 90, 80, 75, 60 ó 50 por ciento de un puesto a tiempo completo. Esto corresponde al pago parcial de una pres-

⁹⁷ En Finlandia, tras la licencia de maternidad (105 días) la madre o el padre tiene derecho a un total de 158 días laborables de licencia parental remunerada (el 70 por ciento con sujeción a un límite fijado por la seguridad social), que se puede dividir en un máximo de dos partes de al menos 12 días laborables cada una de ellas. Cuando ya no se pague la prestación parental, los padres pueden tomar una licencia para ocuparse de un hijo menor de tres años de edad, aunque ambos padres no pueden estar simultáneamente de licencia. La duración mínima de la licencia para el cuidado de los hijos es de un mes.

⁹⁸ Otros países que permiten a uno o a ambos padres trabajar a tiempo parcial si tienen hijos pequeños son Bosnia y Herzegovina, Suiza y Uzbekistán. En Azerbaiyán, las madres pueden solicitar el trabajo a tiempo parcial si tienen hijos de menos de 14 años.

tación parental equivalente al 10, 20, 25, 40 ó 50 por ciento de la tarifa diaria escogida. En el período de la cuenta temporal no están incluidas las tres últimas semanas que preceden al parto o las seis primeras semanas que lo siguen, que se reservan para la madre, ni las cuatro semanas atribuibles a la cuota de paternidad.

En Bélgica, el trabajador o la trabajadora puede optar por tomar un período continuo de licencia de tres meses, o por reducir su horario de trabajo a la mitad durante seis meses, o por una quinta parte durante 15 meses si trabaja a tiempo completo. En Austria, la licencia parental no remunerada puede utilizarse a tiempo completo hasta que el hijo cumpla los dos años o a tiempo parcial hasta que cumpla los siete años, utilizándola en períodos de al menos tres meses cada vez. Además, en el Japón el empleador de un trabajador o trabajadora que se ocupe de cuidar a un hijo de menos de un año pero que no tome la licencia a ese efecto debe, a petición de él o ella, reducir su horario de trabajo o adoptar otras medidas que faciliten los cuidados del hijo.⁹⁹

En algunos países se integran en un sistema las disposiciones relativas a las licencias de maternidad, paternidad y parental. En la legislación de Noruega, las tres licencias reciben el trato de un sistema de «licencia parental».¹⁰⁰ El caso de Australia es similar. En los Estados Unidos, la Ley sobre licencia por motivos familiares y médicos reconoce 12 semanas de licencia no remunerada. En ella no se distingue entre licencia de maternidad y de paternidad. Entre otras razones por las que un trabajador puede tomar la licencia figura la del nacimiento y el cuidado de un hijo recién nacido. El interés de este sistema es que es completamente neutral en cuanto al género.

LICENCIA POR ADOPCIÓN

Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo. (Párrafo 10.5) de la Recomendación núm. 191)

⁹⁹ También en Suecia los trabajadores que hayan estado al servicio de un empleador, bien durante los seis meses precedentes, bien durante no menos de 12 meses durante los dos últimos años, tienen derecho a utilizar los días de su prestación parental para reducir su horario de trabajo a las tres cuartas partes, la mitad, la cuarta parte o la octava parte del horario normal. Los padres también tienen derecho a una reducción del horario normal de trabajo de hasta una cuarta parte sin prestación parental en metálico hasta que el hijo cumpla los ocho años. En Finlandia, los padres pueden optar por tomar una licencia parcial para el cuidado de los hijos, esto es, reducir su horario de trabajo hasta el final del año en que comienza la escolarización del hijo, aunque esta reducción no conlleva compensaciones financieras. La duración mínima de la licencia a tiempo parcial para el cuidado de los hijos es de seis meses, y los dispositivos específicos se supeditan a un acuerdo entre el trabajador y el empleador.

¹⁰⁰ Además, el sistema sueco de prestación de licencia parental abarca las licencias de maternidad, parental y de paternidad.

Como se indica en la Recomendación núm. 191, en los Estados Miembros que prevean la adopción los padres adoptivos se beneficiarán de las disposiciones sobre licencia de maternidad conformes con el Convenio núm. 183, lo que permite a esos padres adaptarse a la llegada del niño.

En algunos países se han promulgado disposiciones sobre licencia por adopción que son iguales o similares a las disposiciones relativas a la licencia de maternidad o parental. En el Reino Unido y Senegal, por ejemplo, las prestaciones y la licencia que se conceden en el caso de la maternidad también se ofrecen en casos de adopción. En Colombia, todas las prestaciones a las que pueden acceder las madres biológicas también se ofrecen a las madres que adopten un niño menor de siete años. En Uzbekistán, las madres adoptivas pueden optar a la parte postnatal de la licencia de maternidad a la que pueden acogerse las madres biológicas, así como a la licencia parental.¹⁰¹

El día de la llegada del niño al hogar de sus padres de adopción puede contar entonces como la fecha de nacimiento en términos legislativos.¹⁰² No obstante, en algunos países los padres tienen derecho a comenzar antes la licencia si tienen que traer al niño desde otro país. En Islandia, para los padres adoptivos la licencia parental comenzaría el día en que el niño ingrese en el hogar a menos que los padres necesiten abandonar el país para hacerse con la custodia del niño, en cuyo caso la licencia puede comenzar cuando los padres inicien el viaje.¹⁰³

En otros países existen disposiciones especiales en materia de licencia en caso de adopción. En Australia, los padres adoptivos tienen derecho a

¹⁰¹ Disposiciones similares que prevén prestaciones de licencia de maternidad para los padres que adopten niños pequeños existen también, entre otros países, en Colombia (hasta 7 años de edad), Islandia (hasta 8 años de edad, si se trata de una licencia no remunerada), y Sudáfrica (hasta 2 años de edad). En Israel, pueden acogerse a una licencia remunerada por adopción durante el período normal de la licencia de maternidad remunerada (14 semanas) los padres que adopten un niño menor de 10 años de edad si al menos uno de los padres adoptivos ha reunido diez meses de cobertura en los últimos 14 meses o 15 en los últimos 22 meses. Las parejas pueden escoger cuál de los dos puede optar al pago del período entero de la licencia por adopción o bien pueden repartirlo entre ellos, siempre que los períodos de su licencia no sean inferiores a 21 días. En Suecia, a los padres que disfrutaban de licencia por adopción también les son aplicables las disposiciones relativas a la licencia parental y sus prestaciones.

¹⁰² En Suecia, la fecha en que los padres reciben al niño en el hogar se considera la fecha de nacimiento. No se pagan prestaciones parentales por la adopción de un niño mayor de 10 años. En Costa Rica, el derecho de la madre adoptiva a la licencia por adopción/maternidad comienza cuando recibe la custodia del niño. En Belarús, el derecho a la licencia de maternidad comienza a partir del día de la adopción o el día en que se confía el niño al cuidado del padre adoptivo (si el niño tiene menos de tres meses de edad). Una vez acabada la licencia de maternidad, los padres adoptivos también pueden acogerse a la licencia parental hasta que el niño cumpla los tres años.

¹⁰³ En Canadá (Quebec), los padres adoptivos tienen derecho a 52 semanas de licencia parental a partir del día en que se confía el niño al padre o la madre de adopción o en la fecha en que el padre o la madre deja el trabajo para dirigirse a un lugar fuera de Quebec para que le sea confiado el niño.

dos días de licencia no remunerada previa a la adopción, además de 52 semanas de licencia parental no remunerada posterior a la adopción.

En muchos países, el derecho a la licencia reconocido a los padres adoptivos es más breve que en el caso de los biológicos, debido a que se suprime la licencia prenatal que suele reconocerse a las madres naturales. En Tayikistán, por ejemplo, las madres adoptivas tienen derecho a 70 días de licencia de maternidad remunerada por adoptar a un recién nacido, lo que corresponde al período de licencia postnatal que se concede a las madres biológicas. En Mongolia, las mujeres y los padres solteros que adopten a un niño pequeño tienen derecho a una licencia y unas prestaciones idénticas a las que disfrutaban las mujeres que están de licencia de maternidad hasta que el niño cumpla los 60 días, mientras que las madres biológicas tienen derecho a 120 días de licencia de maternidad.¹⁰⁴

De conformidad con la Directiva de la UE sobre licencia parental, el derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras a una licencia parental de al menos tres meses debería aplicarse también en el caso de la adopción de un niño.

Obviamente, en caso de adopción la mujer no necesita recuperarse de un parto. Sin embargo, cuando existen disposiciones sobre licencia por adopción, sólo las trabajadoras tienen acceso a ella en varios países. En el Perú, por ejemplo, el trabajador que formule una solicitud de adopción tiene derecho a 30 días naturales de licencia, a condición de que el niño tenga menos de 12 meses de edad. Pero si los trabajadores que solicitan la adopción están casados, la licencia la debe tomar la mujer. La licencia por adopción también está limitada a las trabajadoras en Albania, Costa Rica, Guatemala, Sudáfrica y Venezuela. En otros países, los padres adoptivos sólo pueden optar a la licencia por adopción en circunstancias limitadas, por ejemplo, cuando son padres solteros o cuando la madre adoptiva no toma la licencia de que dispone.¹⁰⁵

Cuando se reconoce la licencia por adopción en el marco de sistemas de licencia parental, a los padres adoptivos varones se les suele reconocer sus derechos.¹⁰⁶ Sin embargo, de conformidad con la Recomendación núm. 191 ambos padres adoptivos deben poder acceder a la licencia, como

¹⁰⁴ En Noruega, las disposiciones en materia de licencia parental alcanzan también a los padres adoptivos, pero el período para la prestación por adopción es tres semanas más breve que el reconocido a los padres naturales.

¹⁰⁵ En Colombia y Mongolia la licencia por adopción sólo se concede a los padres si éstos no tienen una compañera permanente. En Macedonia, la mujer que adopta a un niño tiene derecho a licencia de maternidad remunerada hasta que el niño cumple los nueve meses; el padre adoptivo puede tomar el período de licencia remunerada únicamente si la madre no lo toma.

¹⁰⁶ En Rusia, la pareja casada que adopta puede escoger que sea el padre quien tome el período de licencia de hasta 70 días después del nacimiento del niño y el período de licencia parental que pueda seguir. En Finlandia, se otorgan prestaciones de licencia por adopción (cuya duración depende de la edad del niño) a ambos padres adoptivos.

sucede en varios países. Por ejemplo, en Islandia cada uno de los padres tiene un derecho independiente e intransferible a una licencia de maternidad/paternidad de hasta tres meses por la adopción de un niño, así como un derecho conjunto a otros tres meses, que pueden ser tomados por uno de los padres o repartidos entre ellos. En Nueva Zelandia, los padres adoptivos tienen derecho tanto a la licencia de maternidad como a la de paternidad.¹⁰⁷

En algunos países, la edad del niño afecta a la duración de la licencia. En el Brasil, el período de licencia es de 120 días por adoptar a un niño de hasta un año de edad. No obstante, ese período desciende a 60 días para quienes adopten niños de entre uno y cuatro años de edad, mientras que las madres de niños de cuatro a ocho años tienen derecho a 30 días de licencia. En Eslovenia, los padres adoptivos tienen derecho a 150 días de licencia remunerada por la adopción de un niño menor de cuatro años, y a 120 días por la adopción de un niño de entre cuatro y diez años de edad.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Los padres adoptivos que asuman la custodia de un niño menor de cinco años también pueden optar a una prórroga no remunerada del período de licencia parental de un año a partir de la fecha en que asumieron la custodia del niño, período que pueden repartirse, si lo desean, o ser utilizado por uno de los padres.

¹⁰⁸ En Letonia, en una familia que haya adoptado un niño hasta los tres años de edad, se otorgará a uno de los padres adoptivos una licencia de 10 días naturales. La licencia se otorgará por un período máximo de un año y medio hasta que el niño cumpla ocho años de edad (en un período único o en partes).

La discriminación de la mujer a causa de su maternidad existe en relación tanto con la terminación del empleo como con el acceso al empleo. Por tanto, las medidas destinadas a salvaguardar el empleo de las trabajadoras embarazadas y a combatir la discriminación basada en la maternidad forman parte integrante de la protección de la maternidad. Los Convenios de la OIT se han hecho cada vez más exhaustivos en cuanto a la amplitud de la protección que debe ofrecerse.

La protección del empleo de las mujeres embarazadas y las mujeres que están con licencia de maternidad se ha abordado en todas las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad. Tanto el Convenio núm. 3 como el Convenio núm. 103 se centraron en la prevención del despido de las mujeres que se ausentan del trabajo durante la licencia de maternidad o durante cualquier prórroga de dicha licencia que pueda ser necesaria a causa de enfermedad derivada del embarazo o el parto. El Convenio núm. 183 extiende el período de protección de la mujer contra el despido a todo el período del embarazo y la licencia de maternidad y a un período adicional después de haberse reintegrado al trabajo, período que ha de determinarse en la legislación nacional.

Las normas anteriores proporcionaban protección sólo a las mujeres que ya tenían un empleo y no mencionaban el caso de las que lo buscaban, que constituye una preocupación esencial desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Se trata de una cuestión difícil, puesto que la maternidad y las responsabilidades familiares conexas todavía ejercen una poderosa influencia en la imagen de la mujer en el trabajo y los empleadores las pueden utilizar como criterio para seleccionar a los candidatos a determinado puesto de trabajo, como señala la OIT en su informe sobre la protección de la maternidad en el trabajo:

Se plantea entonces una cuestión de gran importancia: ¿cómo conseguir que los empleadores no excluyan a las candidatas en edad de procrear; que asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares, cuando su posible ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad (o durante el período aún más largo de la licencia parental) va a obligarles a realizar un esfuerzo de organización o a pagar una prestación personal en dinero durante esta ausencia? La cuestión es tanto más delicada cuanto que entra en el terreno de lo privado, cuya protección y conciliación con las exigencias profesionales no se ha considerado verdaderamente hasta hace relativamente poco tiempo. (Oficina Internacional del Trabajo, 1997, pág. 56)

El tema de la discriminación en el empleo, aun cuando no figura en los Convenios anteriores sobre protección de la maternidad (núms. 3 y 103), ya ha sido tratado en varios Convenios de la OIT de larga data:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) prescribe que las tasas de remuneración se fijen sin discriminación en cuanto al sexo. Se trata de uno de los convenios fundamentales en materia de derechos humanos de la OIT, que ha sido ratificado por 168 Estados Miembros (abril de 2010).
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) contiene una definición específica del término «discriminación» y anima a los Estados Miembros de la OIT a que adopten medidas encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación con respecto al empleo y la ocupación. Aunque en este Convenio no se incluyen específicamente el embarazo y la maternidad entre los motivos de discriminación, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT considera que la discriminación por razón de sexo también incluye la que se basa en el estado civil o, más concretamente, la situación familiar (sobre todo en relación con la responsabilidad por personas dependientes), así como en el embarazo y el parto (Oficina Internacional del Trabajo, 1996). Al igual que el Convenio núm. 100, este es uno de los convenios fundamentales en materia de derechos humanos de la OIT, y ha sido ratificado por 169 Estados Miembros.
- El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) prescribe la libertad en la elección del empleo y que todos los trabajadores tengan todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que les convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posean, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. Esta norma contaba con 102 ratificaciones en abril de 2010.

- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) tiene por finalidad asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares sin que sean objeto de discriminación. Esta norma ha sido ratificada por 40 Estados Miembros de la OIT.

Cuando se examinó el tema de la adopción del Convenio núm. 183 sobre protección de la maternidad, la mayoría de los Estados Miembros de la OIT manifestaron su preocupación acerca de la lucha de las mujeres contra la discriminación en el empleo y contra la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Algunos de ellos consideraron que esa discriminación, aunque tal vez ya esté prohibida en el marco del Convenio núm. 111, debería estipularse con claridad en el Convenio núm. 183 (Oficina Internacional del Trabajo, 1999; Oficina Internacional del Trabajo, 2000). Así pues, por primera vez un Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad exhorta a los Estados Miembros a que adopten las medidas apropiadas para impedir la discriminación en el empleo, en concreto por razones de maternidad, incluido el acceso al empleo.

En la presente sección se examinan primero las disposiciones legales para hacer frente a la discriminación en el empleo a nivel nacional, poniendo el énfasis en las relacionadas con la maternidad. A continuación se examinan las medidas encaminadas a salvaguardar el empleo de las trabajadoras durante la maternidad, como la protección contra el despido discriminatorio y el mantenimiento de las prestaciones en el empleo. La información sobre estas cuestiones procede del capítulo de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, que en la actualidad contiene datos sobre despido discriminatorio correspondientes a 84 países.

DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD

Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2. (Artículo 9 del Convenio núm. 183)

En todas las regiones hay países que han promulgado leyes que prohíben la discriminación basada en el sexo. Sin embargo, en los diferentes países se aplican distintos métodos para proteger a las trabajadoras. Por ejemplo, hay países que protegen a todas las trabajadoras de la discriminación según el sexo en lo que concierne al acceso al empleo, la contratación,

el ascenso, los cambios de puesto, el despido, la jubilación y otras condiciones de trabajo.¹⁰⁹ En algunos casos, estos países cuentan con disposiciones especiales que protegen de la discriminación a las mujeres¹¹⁰ o a los hombres.¹¹¹ Algunos países también cuentan en su legislación con disposiciones específicas contra la discriminación en cuestiones de maternidad. En Bosnia y Herzegovina, la persona que busque un empleo o que esté trabajando no será discriminada, por motivos de sexo, nacimiento o cualquier otra circunstancia, en lo relativo a la contratación, la formación, el ascenso, las condiciones de trabajo, la rescisión del contrato de trabajo u otros asuntos derivados de la relación de trabajo. En Côte d'Ivoire los empleadores no pueden tener en cuenta el embarazo de una mujer para negarse a contratarla o rescindirle el contrato de trabajo durante un período de prueba.¹¹² En varios casos, como los de Fiji, Filipinas y Singapur, las disposiciones anulan los contratos o ponen limitaciones a los empleadores que pretenden restringir los derechos relacionados con la maternidad. En otros, se estipula específicamente que el trato diferencial por el que se presta apoyo

¹⁰⁹ En el Uruguay está prohibida toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en todos los sectores o ramas de actividad laboral. Esto comprende específicamente, entre otras cosas, la suspensión o el despido en caso de modificación del estado civil o de embarazo o lactancia. En las Bahamas se prohíbe, basándose en el sexo o el estado civil, la discriminación de un trabajador o una persona que formule solicitudes en relación con la remuneración, las ofertas de empleo y las oportunidades de obtener un ascenso, formación o prestaciones.

¹¹⁰ En la Argentina las mujeres pueden firmar cualquier tipo de contrato de trabajo y, como consecuencia de convenios laborales colectivos o de la reglamentación oficial, no estarán sujetas a ningún tipo de discriminación en el trabajo basada en el sexo o en el estado civil, aunque éste pueda cambiar en el curso de su relación de trabajo. En Filipinas, los empleadores no pueden discriminar a las mujeres en razón de su sexo.

¹¹¹ En Noruega pueden prescribirse otras disposiciones en cuanto a qué tipos de tratamiento diferente están permitidos, por ejemplo disposiciones sobre medidas positivas a favor de los hombres en relación con el cuidado de los hijos.

¹¹² En el Canadá, a nivel federal se prohíbe la discriminación por motivos de sexo. Cuando la discriminación sea debida al embarazo o al parto, se la considerará discriminación por motivos de sexo. En Ontario, el derecho jurídico a la igualdad de trato sin discriminación debida al sexo comprende el derecho a un trato igual sin discriminación por que una mujer esté o pueda llegar a estar embarazada, y en Quebec, la Carta de Derechos Humanos y Libertades garantiza que toda persona tiene derecho al reconocimiento pleno e igual y al ejercicio de sus derechos y libertades humanos, sin distinción, exclusión ni preferencia basada en el embarazo. En los Estados Unidos, la Ley de Derechos Civiles (*Civil Rights Act*) y su enmienda, la Ley de Discriminación por Embarazo (*Pregnancy Discrimination Act*), prohíben al empleador que tenga contratados a 15 o más trabajadores negarse a contratar o despedir a una trabajadora embarazada a causa de su embarazo o de su condición relacionada con el embarazo. Algunos estados de los Estados Unidos incluyen en sus leyes a los empleadores que contraten a menos de 15 trabajadores. En Afganistán está prohibido negar el empleo a las mujeres o reducirles el salario por motivos de embarazo o lactancia (alimentación) de sus hijos.

durante la maternidad no se considera contrario a la legislación sobre la no discriminación.¹¹³

Es interesante señalar que en la Unión Europea el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres está consagrado en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea. Su artículo 3 establece que la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad (Comunidad Europea, 2002a). Para desarrollar este principio se adoptaron algunas disposiciones como la Directiva 76/207/CEE relativa a la igualdad de trato, modificada por la Directiva 2002/73/CE. En varias de sus sentencias, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha considerado que no contratar a una mujer debido a su embarazo constituye una discriminación directa por razones de sexo, en infracción de la Directiva 76/207/CEE (Comisión de las Comunidades Europeas, 1999, pág. 14). Todos los Estados miembros de la UE tienen, pues, la obligación de respetar las disposiciones relativas a la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta la interpretación del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

La actual norma internacional relativa a la protección de la maternidad, el Convenio núm. 183 de 2000, prohíbe específicamente que se exija a las mujeres someterse a exámenes de embarazo (con las excepciones mencionadas más abajo) en el momento en que solicitan un empleo.

Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o*
- (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo. (Artículo 9 del Convenio núm. 183)*

¹¹³ En Noruega, la diferencia de trato para promover la igualdad de género no contraviene la disposición que prohíbe el trato diferencial directo o indirecto basado en el sexo. Lo mismo es de aplicación a los derechos y las normas especiales en relación con medidas cuya intención es proteger a las mujeres en lo que respecta al embarazo, el parto y la lactancia. En Swazilandia, ningún trato acordado a las mujeres y previsto en la legislación relacionado con el parto o el nacimiento esperado de un hijo se considera una contravención del capítulo de la Ley del Empleo (*Employment Act*) que prohíbe a un empleador discriminar entre trabajadores y trabajadoras al no remunerarles igual por un trabajo igual. En Corea, las medidas adoptadas para proteger la maternidad de las trabajadoras en su embarazo, parto y lactancia no se consideran discriminatorias. En Albania y Tayikistán existen disposiciones similares.

La prohibición expresa de los exámenes de embarazo no parece estar generalizada en la legislación del trabajo. Entre los países para los que se dispone de información en la base de datos, sólo 11 de ellos cuentan con disposiciones concretas que prohíben esos exámenes.¹¹⁴ No obstante, según la Comisión de Expertos, países como Chile y Colombia han adoptado disposiciones que prohíben o limitan el uso de exámenes de embarazo con fines de discriminación.¹¹⁵ Sin embargo, debería tenerse en cuenta que en algunos países esta prohibición está implícita en otros textos jurídicos, como en Suiza, donde figura en las disposiciones relativas a la protección de la privacidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2000).

PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO DISCRIMINATORIO

La protección contra el despido por motivos de maternidad siempre ha sido un elemento importante de las normas sobre protección de la maternidad de la OIT que ha ido evolucionando en los instrumentos que la Organización ha adoptado. En los primeros Convenios (núms. 3 y 103) se prohibía absolutamente a los empleadores despedir a una trabajadora durante la licencia prenatal o postnatal o cuando se encontrara ausente del trabajo durante un período prolongado a consecuencia de una enfermedad derivada del embarazo o el parto que la indispusiera para el trabajo.

En la Recomendación núm. 95 de 1952, que acompañaba al Convenio núm. 103, se mantenía el mismo principio, pero exhortaba a ampliar el período de protección desde la fecha de la notificación del embarazo al empleador hasta al menos un mes después del final del período de maternidad. Además, esta Recomendación contenía algunas razones legítimas para el despido durante el período protegido, como una falta grave de la mujer empleada, la cesación de las actividades de la empresa donde estuviera ocupada o la terminación de su contrato de trabajo.

El Convenio núm. 183 prevé un período más prolongado de protección contra el despido que los anteriores Convenios de la OIT. Dicho período abarca el embarazo, el período de licencia y un período después de haberse

¹¹⁴ Albania, Brasil, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, Francia, Macedonia, Portugal, Rumania, y Venezuela prohíben los exámenes de embarazo en tanto que condición del empleo en sus legislaciones del trabajo (con algunas excepciones que se especifican en el Convenio núm. 183). En Dinamarca, la prohibición figura en el marco de una Directiva de la UE y no como ley nacional.

¹¹⁵ Puede encontrarse esta información en ILOLEX, la base de datos de la OIT de las normas internacionales del trabajo, la cual contiene los Convenios y Recomendaciones de la OIT, información sobre su ratificación, comentarios de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, reclamaciones, quejas, interpretaciones, estudios generales y numerosos documentos conexos. Disponible en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>.

reintegrado al trabajo que ha de determinarse en la legislación nacional. Sólo se prohíbe el despido cuando esté relacionado con el embarazo, el parto de un hijo y sus consecuencias o la lactancia. No obstante, la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la maternidad incumbe al empleador.

Protección contra el despido en las leyes nacionales

En la inmensa mayoría de los países para los que se dispone de información en la base de datos, el empleo durante la maternidad está protegido por algún tipo de dispositivo legal que habitualmente prohíbe el despido durante el embarazo y la licencia de maternidad y en algunos casos durante más tiempo. No obstante, estas prohibiciones son más o menos flexibles según el país. En algunos, la prohibición del despido no tiene excepciones;¹¹⁶ en otros se prohíbe por motivos de maternidad pero se permite si no está relacionado con ella.¹¹⁷

La protección en el empleo también está reglamentada en la Directiva de la UE sobre las trabajadoras embarazadas y por tanto es aplicable a los Estados miembros de la Unión Europea, a los que se ordena que tomen las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras desde el comienzo de su embarazo hasta el final del permiso de maternidad, salvo en los casos no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales. La mayoría de los Estados miembros de la UE proporcionan esas protecciones.

Duración de la protección contra el despido en las leyes nacionales

Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional [...]. (Párrafo 1 del artículo 8 del Convenio núm. 183)

Algunos países prevén la protección contra el despido durante el período especificado en el Convenio núm. 183 que abarca el embarazo, la licencia y un período después de la reintegración al trabajo. En el Japón, por ejemplo, el despido está prohibido durante el embarazo y la licencia de

¹¹⁶ Por ejemplo, en Brasil, Camboya, Egipto, Francia (durante la licencia de maternidad), Japón, Lesotho, Madagascar, Niger, Nigeria, Paraguay, Perú (dentro de los 90 días del parto), Senegal, Suecia y Uganda.

¹¹⁷ Por ejemplo, en Barbados, Bélgica, Bulgaria, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Finlandia, Ghana, Guatemala, Honduras, Líbano, Lituania, Mongolia, Nueva Zelandia, Nicaragua, Panamá, Papua Nueva Guinea, Singapur, Somalia, Sudán, Swazilandia, Venezuela y Viet Nam.

maternidad así como durante 30 días después de la reintegración al trabajo al acabar la licencia de maternidad. No obstante, según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y la información de la base de datos, existe una tendencia bastante extendida a ampliar más el período durante el cual está protegido el empleo, más allá del contexto estricto de la licencia de maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2004).

La duración de la protección del empleo se extiende en muchos países bastante más allá del final de la licencia de maternidad, como por ejemplo en Moldova (desde el embarazo hasta que el hijo cumple seis años); en Azerbaiyán, Estonia, Lituania y Mongolia (desde el embarazo hasta que el hijo cumple tres años); en Portugal (desde el embarazo hasta que el hijo cumple dos años); en el Gabón (desde el embarazo hasta 15 meses después del parto); en Chile y Panamá (desde el embarazo hasta un año después de la expiración de la licencia de maternidad); en Bolivia, Somalia, Venezuela y Viet Nam (desde el embarazo hasta un año después del parto); y en la Argentina (desde la notificación del embarazo hasta siete meses después del parto). En otros, la protección se extiende hasta el final del período de la lactancia. Las mujeres embarazadas y las madres en período de lactancia están protegidas en Guatemala, Indonesia y Malta, entre otros países. No obstante, aún hay algunos países en que la protección del empleo está limitada a la licencia de maternidad y algunas ampliaciones de ésta, como en Botswana, Camboya, República de Corea, Fiji, Libano, Jamahiriya Árabe Libia, Lesotho, Malasia, Níger, Paraguay y Uganda. En un pequeño número de países la protección está más limitada todavía.¹¹⁸

Cabe señalar que en algunos países donde se reconoce la licencia parental u otros tipos de licencia disponen de protección en el empleo no sólo la madre, sino también otras personas. En Chile, si la madre fallece el padre del niño puede tomar el resto de la «licencia de maternidad» y quedar protegido contra el despido durante un año tras la expiración de la licencia postnatal. En Macedonia, el padre puede tomar la licencia de maternidad si no lo hace la madre, y durante esa licencia estará protegido contra el despido. En Mongolia está prohibido el despido de los padres solos que tengan niños menores de tres años. En Estonia los empleadores tienen prohibido poner fin a un contrato de trabajo con una mujer embarazada o una persona que esté criando un niño menor de tres años. En Rusia la protección también se extiende a cualquier persona que se ocupe del niño. En Alemania, España, Finlandia, Islandia, Italia, Noruega, Portugal y Suecia la prohibición del despido ampara también a los trabajadores que disfruten de diferentes tipos de licencia (maternidad, paternidad o parental). En algunos países, como Venezuela, las prohibiciones de despedir también abarcan la licencia por adopción.

¹¹⁸ En Egipto, por ejemplo, las mujeres están protegidas contra el despido solamente durante el embarazo. En Tailandia el embarazo no es causa para despedir a las trabajadoras.

Motivos por los que está permitido el despido

Una de las finalidades de las medidas de protección es la de impedir la discriminación por motivos de maternidad. No obstante, de conformidad con el Convenio núm. 183 debería permitirse el despido por razones no relacionadas con la maternidad. Entre los países en que se permite el despido durante los períodos de protección, pueden invocarse como legítimos diversos motivos. Entre los más comunes figuran los siguientes:

- falta grave, negligencia grave o infracción de la disciplina laboral por parte de la trabajadora;¹¹⁹
- razones válidas estipuladas en el derecho consuetudinario o laboral o por parte del Ministerio de Trabajo;¹²⁰
- que haya dejado de existir la empresa;¹²¹
- expiración del contrato, contrato de duración determinada o terminación del trabajo para el que se contrató a la mujer;¹²²
- ingreso en prisión;¹²³
- que la causa del despido se remonte a una fecha anterior al embarazo;¹²⁴
- trabajo para otra empresa durante el período de la licencia;¹²⁵
- no reintegrarse al trabajo a la expiración de la licencia no remunerada concedida para cuidar a los hijos.¹²⁶

La carga de la prueba

La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. (Párrafo 1 del artículo 8 del Convenio núm. 183)

¹¹⁹ Barbados, Costa Rica, Cuba, Francia, Guatemala, Guinea, Papua Nueva Guinea y Venezuela.

¹²⁰ Alemania, Colombia, España, Honduras, Nicaragua, Papua Nueva Guinea y Venezuela. En Honduras, sin embargo, no valdrá como razón para el despido que la producción de la trabajadora haya descendido a causa de su embarazo.

¹²¹ Barbados, Belarús, República de Corea, Eslovaquia, Italia, Letonia, Mongolia, Rusia, Somalia y Viet Nam. En Alemania, el Estado puede otorgar a la mujer prestaciones de maternidad si ésta ha perdido su empleo por insolvencia de la empresa.

¹²² Barbados, Croacia, Francia, Luxemburgo, Somalia y Tayikistán.

¹²³ Cuba, República Democrática Popular Lao y Papua Nueva Guinea.

¹²⁴ El Salvador. Aunque por estos motivos se permite el despido, éste no tendrá efecto hasta el final de la licencia de maternidad.

¹²⁵ El Líbano.

¹²⁶ Cuba. En Irlanda, el despido tiene validez si la trabajadora se niega a ocupar otro puesto razonable en lugar de su puesto original.

Las reglas sobre la carga de la prueba deberían adaptarse para ofrecer a las mujeres u otros trabajadores protegidos una protección especial contra el despido discriminatorio. De hecho, la protección contra el despido no sería tan eficaz si el trabajador afectado tuviera que probar que las razones tenían que ver con la maternidad o la condición de padre, sobre todo tratándose de la discriminación indirecta, dado que a los trabajadores les podría resultar muy difícil obtener pruebas. Imponer al empleador la carga de probar que el despido no se basa en la maternidad refuerza la protección y contribuye a hacer cumplir el principio de igualdad de trato.

Los textos legislativos de muchos países imponen la carga de la prueba al empleador. Una de las maneras que tiene la legislación nacional de obligar a los empleadores a probar que el despido no es discriminatorio es establecer la presunción de que el despido se basa en la maternidad cuando tiene lugar dentro del período protegido.¹²⁷ En varios países, exista o no la presunción, el empleador está obligado a solicitar la autorización judicial o administrativa antes de notificar el despido.¹²⁸

De manera similar, aunque con un alcance más amplio que el de la disposición del Convenio núm. 183, la Unión Europea adoptó la Directiva 97/80/CE de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Esta Directiva se ocupa de las quejas por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, mientras que el artículo 8 del Convenio núm. 183 se ocupa únicamente de la terminación de la relación de trabajo por razones de maternidad. La Directiva de la UE tiene como objetivo permitir que todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación del principio de igualdad de trato puedan invocar sus derechos en vía jurisdiccional después de haber recurrido a otros órganos competentes. Corresponderá a la parte demandada (el empleador, en casos de despido) demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato (Comunidad Europea, 1998). Esta inversión de las reglas generales sobre la carga de la prueba es una manera provechosa de reforzar el principio de igualdad de trato y es aplicable a los casos relacionados con las trabajadoras embarazadas o que han alumbrado recientemente, se encuentran en período de lactancia o están de baja por licencia parental.

¹²⁷ Esta presunción existe en Albania, la Argentina, las Bahamas, Colombia, Finlandia, Honduras, Mauritania, Noruega, Sri Lanka y Zambia.

¹²⁸ La autorización judicial es prescriptiva en Austria, Chile, Guatemala y Panamá. En Bulgaria, Colombia, Eslovenia (para los despidos por negligencia), Guinea Ecuatorial, Honduras, Portugal y Venezuela es necesaria la autorización del inspector del trabajo. En Ecuador, República Dominicana y Seychelles dará su autorización una autoridad no especificada.

Compensación en caso de despido

A pesar de las medidas de protección vigentes contra el despido discriminatorio, éste se da en la práctica. Muchos países prevén una compensación cuando los empleadores incumplen la prohibición relativa al despido discriminatorio. En Albania, la Argentina y el Ecuador, por ejemplo, la compensación equivale a un año de remuneración; en Dinamarca el empleador puede ser multado y obligado a pagar entre 39 y 78 semanas de indemnización, según el empleo; en la República Dominicana la compensación equivale a cinco meses del salario habitual; en Bélgica, a seis meses de remuneración bruta; en Colombia y Honduras, a 60 días de salario; y en Túnez el empleador tiene que indemnizar por daños al trabajador por razón de despido. En la República Democrática Popular Lao a los empleadores que infringen las prohibiciones en materia de despido se les puede obligar a indemnizar por daños a su empleado o empleada así como a readmitirlo en el trabajo. En Zambia, los empleadores que despiden a una trabajadora en los seis meses siguientes al parto cometen un delito sujeto a sanciones sin especificar.

Derecho garantizado a retornar al trabajo o a un puesto equivalente

Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. (Párrafo 2 del artículo 8 del Convenio núm. 183)

En la legislación, la prohibición del despido discriminatorio suele ir acompañada del derecho garantizado a retornar al trabajo. Por ejemplo, en Sudáfrica el despido comprende la negativa a permitir que una trabajadora retome el trabajo tras haber tomado su licencia de maternidad con arreglo a cualquier ley o convenio colectivo o a su contrato de trabajo.

El derecho a la reincorporación debería estar implícito en el derecho a la licencia, puesto que se trata de una interrupción temporal del trabajo. No obstante, en muchos países se establecen disposiciones especiales que regulan la reincorporación al trabajo. En algunos de ellos, el derecho a la reincorporación comprende el derecho a retornar al mismo puesto o a un puesto equivalente remunerado con la misma tarifa que se aplicaba en el momento en que la mujer tomó la licencia de maternidad.¹²⁹ Otros países

¹²⁹ Por ejemplo, Bahamas, Barbados, Canadá (Ontario), Chipre, Francia, Malta, Swazilandia y Uganda. En los Estados Unidos, en general los trabajadores tienen derecho a reincorporarse al mismo puesto a un puesto equivalente con la misma remuneración y demás prestaciones. No obstante, en circunstancias limitadas en que la readmisión en el trabajo causara al empleador considerables apuros económicos, los empleadores pueden negarse a readmitir a determinadas trabajadoras «esenciales» altamente remuneradas.

no parecen contar con disposiciones tan específicas, dado que no toman expresamente en consideración todos los aspectos mencionados en el párrafo 2 del artículo 8. Entre los contenidos que encontramos en las disposiciones de varios países figuran:

- El derecho a mantener el puesto que la mujer ocupaba con anterioridad a su permiso (no se precisa lo relativo a la posibilidad de un puesto y remuneración similares): Côte d'Ivoire, Cuba, Guinea, Lituania, México (si la trabajadora regresa en el plazo de un año), Moldova, Nueva Zelanda (si la licencia es de cuatro semanas o menos), Rusia, Uruguay y Uzbekistán.
- El puesto que la trabajadora ocupará después de la licencia será el mismo o uno equivalente (no se precisa lo relativo a la remuneración): Australia, Costa Rica, Croacia, Islandia, Italia, Mongolia y Swazilandia.
- El derecho a mantener el puesto que ocupaba con anterioridad a su licencia, remunerado a la misma tarifa (no se habla de la posibilidad de un puesto equivalente): Belarús, Canadá (Gobierno Federal y Quebec), Irán, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Polonia y Tanzania.
- Por otro lado, en unos pocos países, a las mujeres que no deseen o no puedan regresar al trabajo su legislación les permite renunciar sin preaviso durante cierto periodo posterior al parto sin tener que pagar ninguna indemnización por incumplimiento de contrato.¹³⁰

En algunos casos, las disposiciones que garantizan el derecho a retornar al trabajo abarcan no sólo la maternidad, sino también otros tipos de licencia.¹³¹ Por ejemplo, en Belarús, Bélgica, Canadá (Ontario y Quebec), Cuba, España e Islandia también se garantiza a los trabajadores, al acabar su licencia parental, el derecho a volver al trabajo.¹³²

En Europa, el derecho a reintegrarse al trabajo también se ha abordado en la Directiva 76/207/CEE sobre la igualdad de trato. En el párrafo 7 de su artículo 2, el reintegro al trabajo debe garantizarse no sólo a las mujeres, sino también a los trabajadores con permiso de paternidad, parental o por adopción (Comunidad Europea, 2002b).

¹³⁰ El Camerún, Madagascar, Mauritania, el Níger y el Senegal.

¹³¹ En el Japón existen incluso disposiciones que extienden el derecho al retorno a antiguos trabajadores. En ese país los empleadores deben dar preferencia a la contratación de antiguos empleados que dejaron su puesto por motivos de embarazo, cuidado de los hijos o responsabilidades familiares.

¹³² En el Reino Unido las trabajadoras tienen derecho a regresar al mismo puesto tras la licencia de maternidad. Tras la licencia parental o la licencia de paternidad de cuatro o más semanas, los trabajadores tienen derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente.

MANTENIMIENTO DE LAS PRESTACIONES DE EMPLEO

El período de licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio debería considerarse como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos. (Párrafo 5 de la Recomendación núm. 191)

El derecho de volver a su puesto de trabajo o a un trabajo equivalente, por importante que sea y aunque sea reconocido y llevado a la práctica, no basta para evitar que la función procreadora de la mujer sea obstáculo a la igualdad de oportunidades y de trato. También conviene que la ausencia del trabajo por licencia de maternidad y su posible prolongación no supongan la pérdida de los derechos o las prestaciones que trae consigo el contrato de trabajo —o su reducción—, que no haría sino incrementar las diferencias, a menudo importantes, que siguen existiendo entre trabajadores y trabajadoras. (Oficina Internacional del Trabajo, 1997, pág. 64)

En la legislación de varios de los países analizados se considera que el período de licencia es un período de servicio en lo que respecta a la determinación de los derechos en el empleo. El derecho a continuar en el mismo trabajo sin perder los derechos por antigüedad se reconoce en Barbados, Chipre, España, Guinea Ecuatorial, Reino Unido y Swazilandia.¹³³ En el Zimbabwe se especifica que durante todo el período de la licencia siguen acumulándose la pensión, las prestaciones por enfermedad y discapacidad y la antigüedad.¹³⁴ La licencia de maternidad cuenta como servicio a tiempo completo en Bélgica, Irán, Irlanda, Tayikistán y Uzbekistán. En la Jamahiriya Árabe Libia y en Panamá las trabajadoras conservan sus derechos en el trabajo durante la licencia. En Suecia no se puede reducir a los trabajadores sus prestaciones de empleo ni perjudicar sus condiciones de trabajo cuando reclamen o ejerzan su derecho a licencia por maternidad, paternidad o adopción o a licencia parental. En Francia y Hungría los trabajadores tienen derecho a los ajustes salariales que se hayan otorgado durante su licencia.

¹³³ En el Reino Unido se mantienen todas las prestaciones contractuales durante las primeras 26 semanas de licencia (la duración normal de la licencia). Después de esas 26 semanas (la prórroga de la licencia), sólo se mantienen algunas prestaciones.

¹³⁴ En Alemania, durante la licencia de maternidad y la licencia parental las prestaciones se acumulan ininterrumpidamente si la mujer se reincorpora al trabajo en el plazo de un año desde que dio a luz.

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo. (Artículo 3 del Convenio núm. 183)

En el lugar de trabajo hay riesgos que pueden afectar a la salud de la mujer y de su hijo durante el embarazo y la lactancia. Entre las medidas encaminadas a proteger de tales riesgos a la mujer embarazada o lactante figuran las adaptaciones a las condiciones de trabajo, por ejemplo con respecto a la organización del horario de trabajo, así como el evitar riesgos relacionados con el trabajo peligroso o insalubre. Con la adopción del Convenio núm. 183 se reconoció en un Convenio sobre protección de la maternidad el derecho a la protección de la salud de las mujeres embarazadas o lactantes.

La lactancia materna aporta importantes beneficios tanto a la madre como al niño (véase, por ejemplo, OMS y UNICEF, 2005; Paul, 2004). Por tanto, el derecho a continuar la lactancia al regresar al trabajo, con acceso a instalaciones a ese efecto en condiciones higiénicas, es importante para la salud de la madre y sobre todo para la de su hijo. La primera parte de la presente sección se ocupa de la legislación relativa a la organización del horario de trabajo como medio de protección de las mujeres embarazadas o lactantes. La segunda parte concierne al modo de evitar el trabajo peligroso e insalubre. Por último, se abordará la facilitación de interrupciones del trabajo para la lactancia una vez de regreso a la vida laboral tras la licencia de maternidad. Esta sección se basa en información procedente de la base de datos que comprende a 111 países.

ORGANIZACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

Una cuestión importante para la salud de las mujeres embarazadas es la del horario de trabajo. En la Recomendación núm. 191 se trata este aspecto en relación con la protección de la maternidad. Varios Estados Miembros de la OIT han promulgado disposiciones que protegen a las mujeres embarazadas y lactantes de la fatiga que conlleva el trabajo nocturno y las horas extraordinarias. Algunos países también conceden tiempo libre para realizar controles médicos durante el embarazo.

Trabajo nocturno y horas extraordinarias

Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado. (Párrafo 6.4) de la Recomendación núm. 191)

La adopción de la Recomendación núm. 191 de 2000 constituyó un cambio en la política de protección de las mujeres embarazadas o lactantes en relación con el trabajo nocturno. La anterior Recomendación (núm. 95 de 1952) establecía que el trabajo nocturno y las horas extraordinarias deberían estar prohibidos a las mujeres embarazadas o lactantes. Este enfoque está en consonancia con el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), que estipula que las mujeres no serán empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial.¹³⁵ En contraste, el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), más reciente, no prohíbe el trabajo nocturno para las mujeres, pero prevé «medidas de protección del trabajo nocturno para todos los trabajadores, incluidos muchos de aquellos aspectos que interesaban especialmente a las mujeres», por ejemplo «medidas especiales relativas a la protección de la maternidad y la seguridad» (Oficina Internacional del Trabajo, 2001, pág. 23). En la Recomendación núm. 191 se especifica que una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos incompatibles con su estado, si lo establece un certificado médico. De esta manera, la actual Recomendación tiene en cuenta en mayor medida las necesidades de la persona.

En algunos países analizados en la base de datos existe la prohibición general del trabajo nocturno para todas las mujeres.¹³⁶ En varios casos, la

¹³⁵ En 1990 se adoptó un Protocolo para «atenuar las prohibiciones en los casos en que se consideraba que seguían siendo válidas ciertas restricciones exclusivamente aplicables a las mujeres» (Oficina Internacional del Trabajo, 2001, pág. 23), con lo que se aporta una mayor flexibilidad al Convenio núm. 89. No obstante, las variaciones y excepciones admitidas según el Protocolo no se permiten en el caso de las trabajadoras durante el período que precede y sigue al parto.

¹³⁶ Por ejemplo, Bolivia, Filipinas y Sri Lanka. En Argelia y en la Jamahiriya Árabe Libia las mujeres tienen prohibido realizar trabajos nocturnos, con las excepciones autorizadas por el inspector del trabajo.

prohibición sólo se aplica a determinados sectores económicos, por ejemplo la industria,¹³⁷ y también puede haber excepciones a la prohibición. Por ejemplo, en Swazilandia los empleadores no pueden emplear entre las 22:00 y las 6:00 a ninguna mujer en ninguna empresa industrial a menos que obtengan un certificado del Comisionado de Trabajo. En casos de urgencia, es posible hacer excepciones para el personal de dirección y las personas que trabajan en empresas familiares.

En otros países, a las mujeres embarazadas y/o lactantes no se les permite el trabajo nocturno.¹³⁸ Esta clase de prohibición suele estar limitada al último tramo del embarazo¹³⁹ y durante cierto tiempo tras el parto.¹⁴⁰ En algunos países, el trabajo nocturno se prohíbe durante determinada parte del embarazo y algún tiempo después del parto, con posibilidad de prorrogar la prohibición a otros períodos del embarazo sobre la base de un certificado médico.¹⁴¹

En algunos países sólo se prohíbe el trabajo nocturno de las embarazadas y/o las mujeres lactantes si existe un riesgo para la salud de la mujer o el niño.¹⁴² En otros países, la legislación se asemeja a la política

¹³⁷ Así ocurre en Colombia, Croacia, y en la República Democrática Popular Lao y Venezuela.

¹³⁸ En México, durante los períodos del embarazo y la lactancia las trabajadoras no pueden realizar trabajos nocturnos en establecimientos industriales, comerciales o de servicios después de las 22:00; en Chile está prohibido el trabajo nocturno de las embarazadas; y en Colombia y Honduras es ilegal dar trabajo a mujeres embarazadas para trabajos nocturnos de más de cinco horas. En Australia, a las mujeres embarazadas y lactantes se les prohíbe el trabajo nocturno. En Albania y Tailandia, sólo a las mujeres embarazadas se les prohíbe trabajar de noche.

¹³⁹ En Nicaragua, las mujeres con un embarazo de más de seis meses no pueden realizar trabajos nocturnos. En Viet Nam, una empleada que esté en su séptimo mes de embarazo o que esté criando a un hijo menor de 12 meses no puede trabajar de noche. En Malta, la prohibición del trabajo nocturno comienza ocho semanas antes del presunto nacimiento.

¹⁴⁰ En Seychelles no se puede emplear a una trabajadora entre las 22:00 y las 5:00 a partir de su sexto mes de embarazo y hasta tres meses después del parto. En Hungría, el trabajo nocturno está prohibido desde el período del embarazo hasta que el niño cumple un año en el caso de las mujeres o de los hombres solos (así como en el de todos los trabajadores si se demuestra que su horario es perjudicial para su salud). En Azerbaiyán y Belarús, el trabajo nocturno está prohibido desde el período del embarazo hasta que el hijo cumple los tres años.

¹⁴¹ En Bélgica, el trabajo nocturno entre las 20:00 y las 6:00 está prohibido para las mujeres embarazadas durante las ocho semanas anteriores a la fecha esperada del parto y, sobre la base de un certificado médico, durante cualquier otro tiempo hasta cuatro semanas inmediatamente después de finalizar la licencia de maternidad. En Túnez, las mujeres no deben trabajar entre las 22:00 y las 6:00 durante un período de al menos 16 semanas antes y después del parto. Esta prohibición también se aplica durante otros períodos del embarazo y tras el parto previa presentación por la mujer de un certificado médico. El inspector jefe del trabajo puede autorizar el trabajo nocturno, previa consulta médica, si la mujer lo solicita por escrito y no corren peligro ni su salud ni la de su hijo.

¹⁴² En el Paraguay, una mujer embarazada no puede realizar trabajos nocturnos en establecimientos industriales, comerciales o de servicios después de las 22:00 si existe un riesgo para su salud o la del niño en gestación. En Irlanda se prohíbe el trabajo nocturno desde el embarazo hasta 14 semanas después del parto por prescripción del médico. Restricciones similares existen en España, Indonesia, Luxemburgo y Reino Unido.

establecida por la OIT en su Recomendación núm. 191 en cuanto a que no obligan a las mujeres embarazadas o lactantes a trabajar en horario nocturno.¹⁴³

Las prescripciones de la Directiva de la UE sobre las trabajadoras embarazadas que se refieren al trabajo nocturno son similares a las disposiciones de la Recomendación núm. 191. De conformidad con la Directiva, no debe obligarse a las trabajadoras embarazadas y a las mujeres que han dado recientemente a luz o estén en período de lactancia a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, a reserva de la presentación de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada. En vez de eso, se les deberá ofrecer la posibilidad de traslado a un trabajo diurno o, si ello no es posible, a una dispensa del trabajo o una prolongación del período de maternidad (Comunidad Económica Europea, 1992, párrafos 1 y 2 del artículo 7).

Como se indicó más arriba, la Recomendación núm. 95 requería la prohibición de las horas extraordinarias para las mujeres embarazadas y lactantes. Por otro lado, en la Recomendación núm. 191 no hay ninguna disposición relativa a horas extraordinarias. Varios países que figuran en la base de datos aún limitan las horas extraordinarias de las mujeres. Algunos países prohíben que las embarazadas hagan horas extraordinarias,¹⁴⁴ mientras que otros disponen que no se las obligue a hacerlas.¹⁴⁵ En ocasiones, la limitación se aplica a todas las mujeres,¹⁴⁶ a las madres lactantes,¹⁴⁷ a las

¹⁴³ En Estonia no se obligará a las embarazadas a trabajar en horario nocturno (22:00 – 6:00). Existen también disposiciones similares en Lesotho y Panamá. En Francia, las mujeres embarazadas o las nuevas madres pueden solicitar el traslado a un horario de día. En Lituania, las mujeres embarazadas y lactantes sólo pueden trabajar de noche si dan su consentimiento. En el Japón, las madres pueden solicitar no trabajar de noche si están ocupándose de un hijo en edad preescolar.

¹⁴⁴ Por ejemplo, Bélgica, Chile, Guinea Ecuatorial, México, Panamá y Polonia. En la República de Corea se prohíben las horas extraordinarias a las mujeres embarazadas y se limitan a dos horas en el caso de las madres recientes con hijos menores de un año. En Afganistán se prohíbe trabajar en horas extraordinarias a las mujeres embarazadas y a las que tienen hijos menores de 2 años. Además, el horario de las embarazadas debe reducirse a 35 horas semanales.

¹⁴⁵ Por ejemplo, Cuba, Estonia y el Japón. En Tayikistán, las mujeres embarazadas y las mujeres y los hombres solos con hijos menores de 3 años no harán horas extraordinarias ni trabajarán los fines de semana ni los días festivos ni se les hará viajar por motivos profesionales. A aquellos que tengan hijos de entre tres y 14 años de edad sólo se les podrá hacer trabajar horas extraordinarias o viajar por motivos profesionales si dan su consentimiento.

¹⁴⁶ En la Jamahiriya Árabe Libia está prohibido que las mujeres trabajen más de 48 horas semanales. En Mauritania se prohíbe hacer horas extraordinarias a las mujeres que trabajan en establecimientos industriales y comerciales.

¹⁴⁷ En Viet Nam no puede hacer horas extraordinarias una trabajadora a partir del séptimo mes de su embarazo o que esté criando a su hijo menor de 12 meses. En Austria, Bélgica y México también está prohibido que las mujeres embarazadas y en período de lactancia trabajen horas extraordinarias.

madres cuyos hijos no llegan a cierta edad¹⁴⁸ o en el caso de trabajo en horas extraordinarias que implique un riesgo para la salud de la mujer.¹⁴⁹

Tiempo libre para controles médicos

La mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo. (Párrafo 6.6) de la Recomendación núm. 191)

La regularidad de los controles de salud durante el embarazo puede constituir un medio eficaz de prevenir las anomalías o las complicaciones en el parto (Oficina Internacional del Trabajo, 1994; Paul, 2004). Muchos de los países analizados disponen la concesión de tiempo libre durante el embarazo para someterse a controles médicos, si bien este tipo de permiso no es habitual en África, Asia, América Latina y Oriente Medio.¹⁵⁰ En Viet Nam, las mujeres embarazadas tienen derecho a cinco días de baja remunerada para los exámenes prenatales. En Cuba, por ejemplo, durante el embarazo y un período de hasta 34 semanas antes del parto la trabajadora tiene derecho a seis días o a 12 medias jornadas de permiso remunerado para recibir tratamiento médico y dental. Durante el primer año del hijo, la trabajadora tiene derecho a un día de permiso con remuneración al mes para acudir a una clínica pediátrica.¹⁵¹

En algunos países sólo se otorga el permiso si los exámenes prenatales no pueden tener lugar fuera del horario de trabajo.¹⁵² Así se dispone en la Directiva de la UE sobre las trabajadoras embarazadas. De acuerdo con esa Directiva, los Estados miembros de la UE deben tomar las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas disfruten de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo (Comunidad Económica Europea, artículo 9).

¹⁴⁸ En Mongolia, las mujeres embarazadas, las que tienen hijos menores de ocho años y los padres solos con hijos menores de 16 años sólo pueden trabajar en horas extraordinarias o realizar viajes por motivos profesionales (o trabajos nocturnos) si dan su consentimiento. En Tayikistán, las mujeres embarazadas y las mujeres y los padres solos con hijos menores de tres años no trabajarán en horas extraordinarias ni en fines de semana o en días festivos ni tendrán que partir de viaje por motivos profesionales. Quienes tengan hijos de entre tres y 14 años de edad sólo podrán hacer horas extraordinarias o tendrán que viajar por motivos profesionales si dan su consentimiento.

¹⁴⁹ En el Paraguay, la mujer embarazada o en período de lactancia no hará horas extraordinarias si existe un riesgo para su salud o la del hijo en gestación.

¹⁵⁰ Sin embargo, en varios países de estas regiones se paga un subsidio por nacimiento que se supedita a la realización de exámenes prenatales.

¹⁵¹ También existen disposiciones similares en Estonia y el Japón. En el Brasil, las embarazadas pueden tomar tiempo libre para seis consultas médicas. En Israel, las embarazadas tienen derecho a 40 horas libres para exámenes médicos. Las mujeres embarazadas también disponen de permiso remunerado para exámenes médicos en Alemania, Dinamarca, Irlanda, Malta y los Países Bajos, entre otros países.

¹⁵² Por ejemplo, Austria, Bélgica, Bulgaria, España, Eslovaquia, Finlandia y Noruega.

TRABAJO PELIGROSO O INSALUBRE

Los Miembros deberían tomar medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Los resultados de dicha evaluación deberían ser comunicados a la mujer interesada. (Párrafo 6.1) de la Recomendación núm. 191)

En cualquiera de las situaciones enumeradas en el artículo 3 del Convenio o cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo, a tenor de lo dispuesto en el subpárrafo 1), deberían adoptarse medidas para que, bajo presentación de un certificado médico, se ofrezcan las opciones siguientes:

- a) la eliminación del riesgo;*
- b) la adaptación de sus condiciones de trabajo;*
- c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o*
- d) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable. (Párrafo 6.2) de la Recomendación núm. 191)*

Con respecto a la protección contra el trabajo peligroso e insalubre, la Recomendación núm. 191 se inclina hacia una posición adaptada a las necesidades de la persona, prescribiendo una evaluación de los riesgos que el lugar de trabajo plantea para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y sus hijos (para orientarse en el tema de la evaluación de los riesgos, véase Paul, 2004). Si se establece que el lugar de trabajo conlleva un riesgo significativo, deben adoptarse medidas para proporcionar una alternativa a dicho trabajo. La Recomendación anterior proponía la total prohibición de emplear a una mujer en un trabajo que perjudicara su salud o la de su hijo durante el embarazo y hasta al menos tres meses después del parto.

Con arreglo a la legislación de algunos países, debe llevarse a cabo una evaluación para establecer si el trabajo conlleva un riesgo para la salud de la madre o el hijo o de todas las mujeres.¹⁵³ En Sudáfrica, la ley obliga a los empleadores a realizar evaluaciones de riesgo en relación con el trabajo de

¹⁵³ En Australia, Filipinas, Indonesia y República Democrática Popular Lao existen disposiciones generales encaminadas a proteger la salud de todas las trabajadoras.

las empleadas embarazadas y lactantes.¹⁵⁴ En Rusia, los empleadores están obligados a crear condiciones de trabajo seguras para todas las mujeres, confirmadas por personal médico experto. Por otro lado, varios países se ajustan más al anterior instrumento sobre protección de la maternidad, que prohíbe el empleo de mujeres embarazadas en puestos clasificados como peligrosos.¹⁵⁵ En ocasiones, esta clase de prohibición se extiende a todas las mujeres.¹⁵⁶

Como se sugiere en la Recomendación núm. 191, cuando el trabajo conlleve riesgos deberían tomarse medidas y ofrecerse una alternativa. Muchos de los países analizados prevén medidas para proteger de los riesgos en el lugar de trabajo a las mujeres embarazadas o lactantes. Islandia es un ejemplo de país que parece cumplir la Recomendación núm. 191 en cuanto a la adaptación de las condiciones de trabajo. Si, según una evaluación especial, se considera que está en peligro la seguridad y la salud de una mujer embarazada, una mujer que ha alumbrado recientemente o una mujer que está amamantando a su hijo, su empleador debe arreglar lo necesario para velar por la seguridad de la mujer modificando temporalmente sus condiciones y/o horario de trabajo. En Francia, los empleadores deben evaluar cualquier riesgo que en el lugar de trabajo pueda influir en la seguridad o la salud de los trabajadores y definir las medidas que deban adoptarse. En el caso de las mujeres embarazadas y lactantes, se refuerza la supervisión médica del especialista en salud ocupacional. Si una mujer embarazada o que haya tenido un hijo recientemente se expone a un riesgo, su empleador tiene la obligación de trasladarla temporalmente a un puesto más seguro.

¹⁵⁴ Además, en Bélgica, con el fin de establecer las medidas necesarias para proteger a una trabajadora, el empleador, en colaboración con un médico especializado en salud ocupacional y el servicio público de seguridad e higiene, debe evaluar la naturaleza, el grado y la duración de los factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo y su incidencia en las trabajadoras embarazadas o lactantes. Evaluaciones similares son también obligatorias en Dinamarca y en Hungría.

¹⁵⁵ En Cuba, las mujeres en edad de procrear no pueden estar empleadas en actividades o en puestos que afecten a su función reproductiva o al cursar normal del embarazo. En el Japón, las mujeres embarazadas o las que estén en su primer año tras el parto no pueden ser contratadas para trabajos subterráneos o que puedan ser perjudiciales para el embarazo, el parto o la lactancia, como los que conllevan la manipulación de cargas pesadas o los que se realizan en un lugar donde se emiten gases nocivos. En el Camerún y Côte d'Ivoire, las mujeres pueden pedir que un inspector compruebe si el trabajo es adecuado. Los siguientes países también limitan el desempeño por parte de mujeres embarazadas y/o madres recientes de tareas peligrosas o insalubres: Albania, República de Corea, República Dominicana, Macedonia, México, y Tanzania.

¹⁵⁶ En Costa Rica está prohibido emplear a mujeres que realicen un trabajo que sea física o moralmente insalubre, pesado o peligroso. En Burkina Faso se prohíbe a todas las mujeres realizar trabajos que puedan afectar a sus funciones reproductivas. También se prohíbe a las mujeres que realicen algunos trabajos peligrosos o perjudiciales, o la totalidad de ellos, en Colombia, Guinea (trabajo en minas subterráneas), República Democrática Popular Lao y Tayikistán.

El traslado a otro puesto más seguro es la medida prescrita más habitual cuando el trabajo conlleva un riesgo significativo para la mujer embarazada o lactante o para su hijo.¹⁵⁷ Algunos países determinan que ese traslado no debe entrañar pérdida de prestaciones o de remuneración.¹⁵⁸

Algunos países reconocen el derecho a una licencia remunerada si no son viables otras soluciones, como la adaptación de las condiciones de trabajo o el traslado.¹⁵⁹ En Estonia y Eslovaquia, por ejemplo, las mujeres embarazadas tienen derecho a solicitar un alivio temporal de las condiciones de trabajo o un traslado temporal a otro puesto justificándolo con un certificado médico. Toda diferencia salarial entre estos dos puestos se compensa con cargo a la seguridad social. En Luxemburgo, las mujeres que deben tomar una licencia remunerada porque no es posible trabajar en otro puesto tienen derecho a una licencia totalmente remunerada financiada por la seguridad social. Esta es una solución preferible, pues el empleador no es el único responsable de costear el traslado.

En otros países, la licencia se paga por debajo del salario habitual si no existe otro trabajo que se adapte a la mujer embarazada o lactante. En Portugal, las trabajadoras reciben una compensación del 65 por ciento de su remuneración si deben tomar una licencia mientras dure el riesgo (de conformidad con la certificación médica) porque no haya otro trabajo para ellas. En un pequeño número de países, entre ellos Guinea, Irlanda y Seychelles, las trabajadoras deben tomar la baja por enfermedad cuando no sea posible que ocupen otro puesto.

La mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto ello deje de encerrar un riesgo para su salud. (Párrafo 6.5) de la Recomendación núm. 191

Sólo en una pequeña fracción de países se dispone de información relativa al derecho de la mujer a reincorporarse al mismo trabajo o a uno equivalente cuando le sea seguro hacerlo. En el Canadá (Quebec), al finalizar el período de reasignación o de interrupción del trabajo por riesgo

¹⁵⁷ En la República Dominicana, allí donde a consecuencia del embarazo o el parto el trabajo desempeñado por una mujer es perjudicial para su salud o la de su hijo y así lo certifica un médico, el empleador debe proporcionar un cambio de trabajo. En Argelia, las trabajadoras que ocupan un puesto que conlleva la exposición a radiaciones ionizantes deben ser trasladadas a una ocupación diferente. Disposiciones similares por las que se separa a las embarazadas y a las madres lactantes de trabajos peligrosos o insalubres existen en Bélgica, Cuba, Finlandia, Islandia, Japón, Mongolia, Nicaragua y Tailandia.

¹⁵⁸ Tal es el caso, por ejemplo, en Belarús, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Chile, Gabón, Irán, Islandia, Italia, Seychelles, Sudáfrica, Uzbekistán y Viet Nam. En la República Democrática Popular Lao, la trabajadora a la que se traslada por estas razones tiene derecho a su remuneración anterior durante tres meses, período tras el cual recibe la remuneración correspondiente al nuevo puesto.

¹⁵⁹ Por ejemplo, Croacia, Finlandia, Lituania, República Dominicana, Suecia y Uruguay. En Israel puede tomarse la licencia remunerada si este tipo de licencia dura más de 30 días.

para la salud, la mujer debe ser restituida a su puesto regular y recibir las prestaciones a las que hubiera tenido derecho de haber permanecido en él.¹⁶⁰

Muchos países prevén la protección de las mujeres embarazadas y, en algunos casos, de las mujeres lactantes y de sus hijos con respecto al trabajo peligroso o insalubre. De acuerdo con la Recomendación núm. 191, debería particularmente tomarse medidas con respecto a los riesgos siguientes:

- a) *todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente;*
- b) *todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas;*
- c) *todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio;*
- d) *todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones. (Párrafo 6.3) de la Recomendación núm. 191*

Con respecto a los trabajos penosos que obliguen a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente, muchos países indican que los prohíben para todas las mujeres trabajadoras,¹⁶¹ para las mujeres embarazadas¹⁶² o durante la última fase del embarazo.¹⁶³ En otros casos, la prohibición se prolonga durante cierto período una vez reanudado el trabajo tras el parto, especialmente si la madre ejerce la lactancia.¹⁶⁴

¹⁶⁰ En Bélgica se debe restituir a la trabajadora en su empleo anterior en las mismas condiciones que antes tan pronto como se haya extinguido el motivo de la prohibición, de la reducción del horario de trabajo o del traslado a otras funciones. En Islandia también es temporal el cambio de trabajo.

¹⁶¹ En Mongolia está prohibido que las mujeres levanten y lleven cargas cuyo peso supere el aprobado por la normativa gubernamental. En Afganistán no se puede emplear a mujeres y jóvenes en trabajos que sean físicamente penosos. También en Croacia, la Jamahiriya Árabe Libia y Tayikistán existen disposiciones que protegen a las mujeres de los trabajos penosos.

¹⁶² Entre estos países figuran Bolivia, Colombia, El Salvador, Honduras, México, Rusia y Tailandia.

¹⁶³ En Viet Nam, la empleada que realice un trabajo que requiera mucho esfuerzo debe ser trasladada a otro más liviano sin ninguna reducción en su remuneración a partir del séptimo mes de embarazo. En Mauricio, las mujeres que trabajen en la industria de elaboración de la sal no están obligadas a levantar o a llevar cestas de sal a partir del séptimo mes de su embarazo. También se imponen limitaciones al trabajo penoso para las embarazadas en Swazilandia y el Paraguay (tres meses antes de la fecha esperada del parto).

¹⁶⁴ En el Níger, las embarazadas y las mujeres que se han reincorporado al trabajo tras haber dado a luz dentro de las tres semanas precedentes no pueden llevar, empujar ni tirar de ninguna carga. Existen restricciones a los trabajos penosos aplicables a las mujeres embarazadas y lactantes y a las madres recientes en Albania, Alemania, Austria, Azerbaiyán (hasta que el niño cumple los tres años), Bélgica, República Centroafricana, Guinea, Irlanda (hasta que el niño cumple las 10 semanas), Italia (hasta que el niño cumple los siete meses), Madagascar y Senegal.

Un gran número de países prevé una protección frente a trabajos que conlleven exposición a agentes biológicos, químicos o físicos.¹⁶⁵ Hay diferencias entre los países en cuanto a los tipos de estos agentes a los que limitan la exposición y a las personas que protegen. En Suecia se debe proteger a las embarazadas de la exposición al plomo. En Viet Nam, todas las mujeres deben ser protegidas de trabajos con «sustancias tóxicas» susceptibles de afectar a la reproducción. En Burkina Faso también se prohíbe a todas las mujeres trabajar en lugares donde, entre otros procesos, se fabrique cerusa o se utilice pintura a base de cerusa, se almacenen carne, despojos y desperdicios de animales carneados, se fabriquen cloruros alcalinos o se aplique a la fruta un tratamiento insecticida con tricloruro de nitrógeno o con acetileno o etileno.

El alcance de la protección relacionada con las radiaciones también varía significativamente de un país a otro. Allí donde se reconoce, la legislación suele ofrecer protección a las mujeres en edad de procrear y una protección mayor para las embarazadas o las madres lactantes.¹⁶⁶

Con respecto al trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio, en un pequeño número de países de la base de datos se ofrece específicamente protección para las embarazadas. En Colombia, las embarazadas no pueden realizar ningún trabajo que exija de ellas una considerable capacidad de equilibrio, por ejemplo, subidas en escaleras o manejando maquinaria pesada, ni trabajos que conlleven procedimientos peligrosos. Australia, Croacia y Polonia disponen restricciones similares para las embarazadas y/o las madres lactantes en los trabajos que deban realizarse en alturas o en andamios. En Tailandia se prohíbe estos trabajos a todas las mujeres.

Algunos países ofrecen protección con respecto a trabajos que conllevan un esfuerzo físico debido a prolongadas permanencias en posición sentada o de pie, de exposición a temperaturas extremas o a vibraciones. En

¹⁶⁵ En Bélgica, las embarazadas y las madres lactantes no pueden estar expuestas a agentes químicos como el plomo y el mercurio ni a riesgos biológicos como los derivados de ciertas bacterias y virus. Además, no pueden trabajar en puestos en los que puedan estar expuestas a radiaciones ionizantes. Entre otros países que protegen a las mujeres embarazadas y/o madres lactantes de agentes biológicos, químicos y físicos figuran Austria, Dinamarca, Eslovaquia, Francia, Irlanda, Malta y Moldova (sólo a las mujeres embarazadas).

¹⁶⁶ En México se fijan límites a los niveles de radiación a los que pueden estar expuestas las mujeres en edad de procrear, las embarazadas y las madres lactantes. Además, las embarazadas no realizarán tareas que conlleven la manipulación, el transporte o el almacenamiento de sustancias teratogénicas o mutagénicas, o en las que se utilice xileno o benceno. Se establecen límites al nivel de radiación al que pueden estar expuestas las mujeres en edad de procrear, las embarazadas y las madres lactantes. En el Japón se fija para las mujeres, con la salvedad de las incapaces de quedar embarazadas, una dosificación baja para la exposición abdominal a la radiación. Se fija una dosificación más baja para las mujeres cuando se confirma el embarazo. Túnez y la Argentina también establecen para las embarazadas límites más bajos de exposición a la radiación. También existen disposiciones generales de protección de las embarazadas y/o las madres lactantes frente a las radiaciones en Eslovaquia, España, Irlanda, Israel (sólo las embarazadas), Polonia y Rusia (sólo las embarazadas).

el caso de estos riesgos, las disposiciones de los países analizados amparan a las trabajadoras embarazadas.¹⁶⁷

En la Unión Europea, la protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes frente a los trabajos peligrosos e insalubres prevista en la Directiva sobre las trabajadoras embarazadas es muy detallada. En la mayoría de los aspectos, prescribe los mismos procedimientos de protección que las normas actuales de la OIT sobre la protección de la maternidad.¹⁶⁸

LACTANCIA

La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. (Párrafo 1 del artículo 10 del Convenio núm. 183)

El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. (Párrafo 2 del artículo 10 del Convenio núm. 183)

Desde el primer Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3 de 1919), los descansos para la lactancia durante el horario de trabajo reconocidos a las madres lactantes han formado parte de las normas internacionales sobre la protección de la maternidad. No obstante, las disposiciones difieren. El Convenio núm. 3 estipula que la mujer que amamante a su hijo tendrá derecho a dos descansos de 30 minutos al día en su horario de trabajo para este fin, mientras que tanto el Convenio núm. 103 de 1952 como el Convenio núm. 183 de 2000 dejan a las leyes y reglamentos nacionales la decisión relativa al número y la duración de las interrupciones para la lactancia, en tanto se prevea al menos una interrupción. El Convenio

¹⁶⁷ En México, las mujeres embarazadas no pueden desempeñar trabajos que conlleven presiones atmosféricas anormales o condiciones en las que se altere la temperatura ambiental, trabajos que produzcan vibraciones o que impliquen períodos prolongados de estar de pie. En Bélgica, las embarazadas no pueden estar expuestas a temperaturas por encima de 30°C. Los siguientes países también restringen que las mujeres embarazadas puedan trabajar en labores que impliquen un esfuerzo físico: Alemania, Chile, Francia, Israel, República Democrática Popular Lao (en los seis meses siguientes al parto), Letonia, Mauricio, Paraguay (a partir de tres meses antes de la fecha esperada del parto), Rumania y Tailandia.

¹⁶⁸ Véase información detallada sobre las disposiciones de la Directiva en Comunidad Económica Europea, 1992, artículos 4 a 6.

núm. 183 también introdujo la posibilidad de transformar las interrupciones diarias en una reducción diaria del tiempo de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia exclusiva materna hasta que el bebé cumpla los seis meses y la continuación de esa lactancia, con la alimentación complementaria que sea apropiada, para los niños de hasta dos años de edad o más allá (Organización Mundial de la Salud, 2001). La lactancia materna contribuye a la salud tanto de la madre como del hijo y reviste particular importancia en los casos en que la inseguridad del agua pueda suponer un riesgo para el bebé.

Interrupciones para la lactancia

Por lo menos en 92 países, la legislación prevé, además de las pausas normales, interrupciones para la lactancia para las madres que amamantan a sus hijos (Paul, 2004). Con frecuencia el tiempo reconocido es de al menos una hora, que suele repartirse en dos interrupciones de 30 minutos.¹⁶⁹ En ocasiones las interrupciones son más frecuentes¹⁷⁰, en cuyo caso algunos países prevén menos de 30 minutos.¹⁷¹ Un pequeño número de países permite múltiples interrupciones de más de 30 minutos.¹⁷²

En algunos países, el número de interrupciones para la lactancia depende del horario de trabajo. Así ocurre en Bélgica, país donde la mujer que trabaje un mínimo de cuatro horas al día tiene derecho a una interrupción de 30 minutos. Si trabaja por lo menos 7,5 horas diarias, puede tomar dos descansos para la lactancia de 30 minutos cada uno. En Italia, las madres lactantes que trabajen menos de seis horas al día tienen derecho a una interrupción de una hora para la lactancia. Las madres lactantes que trabajen más de seis horas al día tienen derecho a dos interrupciones de una

¹⁶⁹ Se prevén dos interrupciones de 30 minutos en Argentina, Botswana, Colombia, Egipto, El Salvador, Guatemala, Honduras, Japón, Jamahiriya Árabe Libia, México, Nigeria, Noruega, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Polonia, República de Corea, Túnez y Venezuela. Los siguientes países prevén una hora (o más, allí donde se indica) para las interrupciones de lactancia, aunque no informan de si el tiempo ha de repartirse y cómo: Burkina Faso (1,5 horas), Camerún, Cuba, Ghana, Lesotho, Madagascar, Senegal y Tanzania (2 horas). En los Países Bajos, las madres lactantes tienen derecho a interrupciones con la frecuencia que sea necesaria (hasta la cuarta parte del horario de trabajo) hasta que el hijo cumpla los nueve meses.

¹⁷⁰ En Azerbaiyán (hasta que el hijo cumpla 18 meses), Belarús (hasta que el hijo cumpla tres años), Estonia, Irán, Lituania y Moldova (hasta que el hijo cumpla tres años), las madres lactantes tienen derecho a una pausa de 30 minutos cada tres horas.

¹⁷¹ En Nicaragua se prevén 15 minutos cada tres horas. En la República Dominicana, las madres lactantes pueden tomar tres descansos de 20 minutos al día hasta que el niño cumpla el año de edad.

¹⁷² En Bulgaria, las madres lactantes que trabajen más de siete horas al día tienen derecho a dos descansos de una hora hasta que el hijo cumpla los ocho meses. En Rumania, Portugal y Somalia las madres lactantes tienen derecho a dos descansos de una hora hasta que el hijo cumpla un año.

hora al día. En otros países, el número de interrupciones o su duración depende de la edad del niño. En Hungría, por ejemplo, las madres lactantes tienen derecho a dos horas de interrupciones en los seis primeros meses tras el parto, y posteriormente a una interrupción de una hora hasta el noveno mes. De igual modo, en el Gabón y en Mongolia las madres lactantes tienen derecho a dos horas de interrupciones durante los seis primeros meses (en el Gabón se comienza desde el momento de la reincorporación al trabajo; en Mongolia, desde el nacimiento), y posteriormente a una hora hasta el duodécimo mes.

En algunos casos, las madres lactantes pueden elegir la forma de distribuir la duración total de las interrupciones diarias para la lactancia.¹⁷³ En Camboya y Zimbabue, por ejemplo, las madres lactantes pueden tomar el tiempo al que tengan derecho en forma de una interrupción de una hora o de dos interrupciones de 30 minutos. En Rusia y Tayikistán, las madres pueden optar por acumular las interrupciones a las que tienen derecho y tomarse el tiempo permitido bien al comienzo, bien al final de la jornada. En Irlanda, las madres lactantes pueden optar por tomar las interrupciones a las que tienen derecho o reducir su horario de trabajo durante 26 semanas tras el parto.

Tanto el Convenio núm. 103 como el Convenio núm. 183 estipulan que las interrupciones del trabajo con fines de lactancia deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. Así sucede habitualmente en los países analizados que cuentan con este tipo de disposiciones (en más de dos tercios de los países de la base de datos, la legislación que prevé interrupciones para la lactancia dispone expresamente la remuneración de esas pausas).¹⁷⁴ Incluso en algunos países en los que no se remunera la licencia de maternidad, las interrupciones para la lactancia se remuneran igual que las horas normales de trabajo.¹⁷⁵ En contraste, en Noruega, donde la ley prevé un período sustancial de licencia de maternidad/parental, el tiempo libre para las madres lactantes es un derecho no remunerado. En

¹⁷³ En Costa Rica se prevén 15 minutos cada tres horas o, si se prefiere, 30 minutos dos veces durante la jornada laboral, hasta que un certificado médico confirme que basta con un período de tiempo más corto. En Mauricio, las mujeres tienen derecho a una interrupción remunerada de una hora o a dos interrupciones remuneradas de 30 minutos cada una al día. Por su parte, en Chile las mujeres tienen derecho a dos interrupciones de 30 minutos hasta que el hijo cumpla los dos años, derecho al que no pueden renunciar.

¹⁷⁴ Las pausas para la lactancia no siempre se remuneran con la misma tarifa que las horas normales de trabajo. En Suiza se pagan a razón del 100 por ciento del salario si se toman en el trabajo. Si una mujer opta por tomar en casa el tiempo de esas pausas, el permiso se paga al 50 por ciento. En Croacia la compensación por tiempo de lactancia también difiere de la compensación normal.

¹⁷⁵ Así ocurre en Lesotho, donde la mujer tiene derecho a interrupciones remuneradas de hasta una hora al día durante los seis meses inmediatamente siguientes a su regreso al trabajo tras la licencia de maternidad. En Papua Nueva Guinea, la trabajadora tiene derecho a dos pausas para la lactancia de 30 minutos cada una, que se contabilizan como horas de trabajo sin que ello implique una reducción del salario.

otros países, la remuneración ha de tratarse en la negociación colectiva.¹⁷⁶ Algunos países prevén que la remuneración tenga lugar en el marco de la seguridad social, evitando así que la costee directamente el empleador. Es el caso de Bélgica, donde el pago de las interrupciones para la lactancia no corresponde al empleador porque la ejecución del contrato de trabajo se suspende durante esas interrupciones. En lugar de ello, los sistemas de seguro de enfermedad y de indemnización costean el 82 por ciento de la remuneración.¹⁷⁷

En algunos países no se especifica la duración de este derecho.¹⁷⁸ En casi todos los países de la base de datos que contemplan interrupciones para la lactancia y fijan un límite de tiempo, el derecho se extiende hasta que el niño cumple al menos los seis meses.¹⁷⁹ En varios países, el período durante el cual deben concederse las pausas se extiende hasta que el niño cumple entre 18 meses y dos años o más allá.¹⁸⁰

En el Convenio núm. 183 las interrupciones constituyen un derecho que sólo alcanza a las mujeres lactantes. No obstante, en algunos países ese alcance parece ser más amplio. Por ejemplo, en Estonia, a toda persona que esté criando un niño menor de 18 meses se le reconocen interrupciones adicionales de al menos 30 minutos cada una para alimentar al niño al menos cada tres horas. En Mongolia, las trabajadoras y los padres solos que tengan un niño tienen derecho a interrupciones adicionales para cuidarlo o alimentarlo. En Italia, los padres pueden tomar las pausas reconocidas para la lactancia si las madres no lo hacen. En Uzbekistán puede tomarlas cualquier persona que se ocupe del niño. En Portugal, las madres y los padres pueden repartirse las interrupciones.

Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares. (Párrafo 7 de la Recomendación núm. 191)

¹⁷⁶ Tal es, por ejemplo, el caso del Japón (Oficina Internacional del Trabajo, 1997).

¹⁷⁷ En Estonia, las interrupciones para amamantar a un hijo se incluyen en el horario de trabajo y se sigue pagando el salario medio con cargo al presupuesto del Estado.

¹⁷⁸ Los siguientes países figuran entre los que conceden licencia para la lactancia pero no fijan un límite de tiempo: Costa Rica, Guinea Ecuatorial, México, Nigeria, Noruega, Papua Nueva Guinea, Suecia y Tanzania.

¹⁷⁹ En Irlanda, el derecho a las interrupciones para la lactancia se extingue 26 semanas después del parto. En Botswana, Colombia, Mauricio y Zimbabue, el derecho expira cuando el niño cumple seis meses; en Bélgica, siete meses; en Ecuador, nueve meses; en Guatemala, diez meses; en Argentina, Camboya, República Dominicana, Japón, Mongolia, Níger, Somalia, Túnez y Viet Nam, 12 meses; en República Centroafricana, Guinea, Madagascar y Senegal, 15 meses; en Estonia, 18 meses; en Chile, Egipto e Irán, dos años; en Guatemala, tres años.

¹⁸⁰ Azerbaiyán, Belarús, Chile, Egipto, Estonia, Irán, Letonia, Jamahiriya Árabe Libia, Moldova, Rusia y Uzbekistán.

Hay ejemplos de países en los que se reconocen interrupciones más prolongadas y/o más frecuentes en caso de necesidades particulares. En Colombia, el empleador está obligado a conceder períodos de descanso con más frecuencia de las dos interrupciones habituales de 30 minutos cada una si la trabajadora presenta un certificado médico que indique las razones por las que necesita interrupciones más frecuentes. En Estonia, la duración de la interrupción concedida para alimentar a dos o más hijos de hasta 18 meses de edad será al menos de una hora en lugar de la duración normal de 30 minutos.¹⁸¹ En algunos países, las interrupciones para la lactancia también pueden prolongarse si el lugar de trabajo no cuenta con instalaciones para ese fin.¹⁸²

Reducción diaria de las horas de trabajo

Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada. (Párrafo 8 de la Recomendación núm. 191)

El Convenio núm. 183 ofrece a los Estados Miembros la posibilidad de escoger entre el derecho de las mujeres lactantes a interrupciones diarias o el derecho a una reducción diaria de las horas de trabajo. En muchos países, las interrupciones para la lactancia se pueden convertir en una reducción del horario de trabajo que permite llegar tarde al lugar de trabajo o salir pronto de él. Así se hace en Chile, donde, durante el período de lactancia, la trabajadora puede acudir al trabajo una hora más tarde de lo habitual o salir de él una hora antes.¹⁸³ En las empresas del Ecuador donde no hay

¹⁸¹ En Azerbaiyán y Moldova existen disposiciones similares por las que se incrementa la duración de las interrupciones para la lactancia cuando las madres lactantes tienen más de un hijo pequeño.

¹⁸² En Venezuela, si el lugar de trabajo carece de guardería infantil cada una de las interrupciones será de una hora en lugar de 30 minutos, que es lo normal. En Italia, cada una de las interrupciones se reduce de una hora a media hora cuando el lugar de trabajo cuenta con instalaciones para la lactancia.

¹⁸³ Se cuenta con disposiciones similares en Chipre, Estonia, Lituania, Noruega y Rusia. En Mongolia, las embarazadas o las madres lactantes tienen derecho a un horario reducido de trabajo con la justificación de un certificado médico. En España, las mujeres pueden tomarse una hora en dos pausas durante nueve meses tras el parto o bien pueden recortar en media hora su horario normal de trabajo. O, si lo prefieren y lo permite el convenio colectivo, pueden tomar de una sola vez la totalidad de la licencia permitida para la lactancia. En Uruguay, durante su período de lactancia las funcionarias pueden solicitar que se les reduzca en la mitad el horario de trabajo.

guardería infantil, durante los nueve primeros meses tras el parto las madres lactantes tienen una jornada de seis horas al día.¹⁸⁴

Instalaciones para la lactancia

Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo. (Párrafo 9 de la Recomendación núm. 191)

La Recomendación núm. 191 propone adoptar disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo. En cuanto a la financiación de esas instalaciones, la formulación del párrafo 9 de la Recomendación deja abierta la cuestión de si deben establecerse con medios públicos o privados (Oficina Internacional del Trabajo, 1999). En cumplimiento de la Recomendación núm. 191, la legislación de cerca de la tercera parte de los países de la base de datos contiene disposiciones sobre instalaciones para la lactancia, aunque varían en la cantidad de detalles que aportan. En Eslovenia se obliga a los empleadores a que ofrezcan salas adecuadamente equipadas con camas para las embarazadas y las madres lactantes. En Colombia, cada empleador debe establecer, en locales adyacentes a aquellos donde trabaja la madre, una sala para la lactancia o un lugar adecuado para el cuidado de los niños.¹⁸⁵

En la anterior Recomendación núm. 95 se proponía que entre las instalaciones para las madres lactantes las hubiera para la lactancia de los hijos y para la asistencia que deba prestárseles durante la jornada, financiadas, o al menos subvencionadas, con cargo a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro social obligatorio. Sin embargo, en la práctica las disposiciones nacionales que tratan de dichas instalaciones habitualmente hacen recaer todo su costo sobre el empleador. En Camboya, por ejemplo, los directores de empresa que empleen como mínimo a 100 mujeres o muchachas deben instalar, en el seno de sus establecimientos o en su cercanía, una sala para la lactancia y un servicio de guardería durante la jornada. Si la empresa no puede instalar en sus locales dicho servicio para niños de más de 18 meses, las trabajadoras pueden colocarlos en cualquier centro de guardería durante la jornada, corriendo los gastos por cuenta del empleador. De modo similar, los empleadores del Brasil que den trabajo a más de 30 empleadas deben proporcionar una guardería infantil durante la jornada o bien

¹⁸⁴ Estas horas se fijarán o distribuirán según se determine en el convenio colectivo, en el reglamento de trabajo o mediante acuerdo entre las partes.

¹⁸⁵ Existen disposiciones similares en Bélgica, Costa Rica, Filipinas, Letonia, Nicaragua y Níger.

(en el marco de un convenio colectivo) reembolsar a las madres lactantes los gastos en concepto de cuidado de los hijos.¹⁸⁶

Con frecuencia son aplicables disposiciones sobre instalaciones para la lactancia y servicios de guardería durante la jornada si la empresa da empleo a un número mínimo de trabajadoras. En Madagascar, por ejemplo, debe contarse con una sala especial para la lactancia en los locales de las empresas que empleen a más de 25 trabajadoras o en su cercanía.¹⁸⁷ La preocupación que plantea este tipo de disposición es que puede suponer un incentivo para que los empleadores no contraten a mujeres. Por otro lado, en el Ecuador la disposición se aplica a las empresas cuya plantilla sea de 50 o más empleados (hombres y mujeres).¹⁸⁸

Otra preocupación consiste en que, aun cuando sean mínimas las instalaciones que se necesitan para una sala de lactancia, con frecuencia los lugares de trabajo carecen de las condiciones higiénicas adecuadas para la lactancia materna. En consecuencia, las madres lactantes pueden verse obligadas a escoger entre dejar de amamantar a sus hijos antes de lo recomendado o usar las instalaciones disponibles, aunque no sean satisfactorias (Oficina Internacional del Trabajo, 1997). Recientemente se registra la tendencia de contar en el lugar de trabajo con instalaciones para extraer y almacenar la leche con la que posteriormente pueda alimentarse al bebé.

¹⁸⁶ Existen disposiciones similares en Guatemala, Honduras, Paraguay, Venezuela y Viet Nam (aunque en los cuatro primeros los empleadores no pueden costear los cuidados infantiles fuera del lugar de trabajo en lugar de establecer instalaciones al efecto).

¹⁸⁷ En Chile, los establecimientos de 20 o más trabajadoras contarán con salas adyacentes e independientes del lugar de trabajo donde las trabajadoras puedan acudir a amamantar a los niños menores de dos años y donde dejarlos/las mientras estén en el trabajo. En el Camerún, los empleadores que tengan a su servicio a más de 50 trabajadoras permanentes deben disponer de una sala para la lactancia cerca del lugar de trabajo. En Sri Lanka, los empleadores para los que trabaje un número no especificado de mujeres deben establecer una guardería para los hijos de sus empleadas que tengan menos de 5 años.

¹⁸⁸ En lugares permanentes de trabajo que tengan 50 o más empleados, el empleador instalará, en el local de la empresa o centro de trabajo o en su cercanía, una guardería donde los empleados puedan dejar a sus hijos. En Francia, a los empleadores que tengan más de 100 empleados se les puede pedir que instalen salas especiales para la lactancia. En la Jamahiriya Árabe Libia, los empleadores que tengan 50 o más empleados deben ofrecer servicios de guardería.

A día de hoy, 18 Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 183, mientras que 63 son parte en al menos uno de los tres Convenios sobre la protección de la maternidad, y casi todos los países han adoptado disposiciones legislativas relacionadas con la protección de la maternidad y el trabajo. De hecho, muchos países que oficialmente no son partes en el Convenio núm. 183 respetan algunos de los aspectos esenciales del Convenio. Por ejemplo, 85 países prevén actualmente en su normativa un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad.

En general, las normas sobre protección de la maternidad han ido mejorando con el tiempo. En la actualidad, los países que prevén una remuneración durante la licencia de maternidad son más que en 1994 y ha disminuido el número de países que atribuyen exclusivamente a los empleadores el pago de las prestaciones pecuniarias de maternidad. No obstante, deberían ser más los países que, a fin de proteger la maternidad de manera óptima, intentaran incorporar a su legislación todos los aspectos del Convenio núm. 183.

En algunos ámbitos se puede reforzar la protección de la maternidad. Por ejemplo, algunas trabajadoras no la tienen porque muchos países excluyen de sus disposiciones sobre protección de la maternidad a ciertas categorías de trabajadoras, como las del servicio doméstico y la agricultura. Para los Estados Miembros de la OIT debería constituir una prioridad que todas las trabajadoras sin discriminación alguna, incluso las que ejercen formas atípicas de trabajo, tuvieran acceso a la protección.

Ampliar a ambos padres los tipos disponibles de licencia es otro ámbito necesitado de mayor atención. Algunos países ya prevén licencia de paternidad y licencia parental, habitualmente durante los primeros años de la vida del hijo. Estos tipos de licencia pueden ayudar a los trabajadores que acceden a ellos a conciliar el trabajo y la vida familiar y, si dicho acceso está al alcance tanto de los padres como de las madres, pueden ser instrumentos eficaces para el fomento de la igualdad de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Abe, M.; Hamamoto, C.; Shigeto, T. (2003): *Reconciling work and family: Issues and policies in Japan*, Conditions of Work and Employment Series No. 5 (Ginebra, OIT). Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/5cws.pdf>
[22 de febrero 2010].
- Alemania. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Ministerio federal de la salud y de la seguridad social) (sin fecha): *La protección de las madres trabajadoras*. Disponible anteriormente en:
http://www.bmgs.bund.de/downloads/03_Mutterschutz.pdf [Agosto 2004].
- Australian Bureau of Statistics (2005): «Employment arrangements: Casual employees», en: *Australian Social Trends*. Disponible en:
<http://tinyurl.com/yld56sq> [22 de febrero de 2010].
- Charlesworth, S.; Campbell, I.; Probert, B. (2002): *Balancing work and family responsibilities: Policy implementation options. A report for the Victorian Department of Premier and Cabinet and Department of Innovation, Industry and Regional Development* (Melbourne, RMIT University). Disponible en:
<http://mams.rmit.edu.au/onvo07jrepxd1.pdf> [22 de febrero de 2010].
- Chipre. Ministry of Labour and Social Insurance (Ministerio de trabajo y de la seguridad social) (2008): *The Social Insurance Law - Maternity Allowance*. Disponible en:
[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sid.nsf/All/5074C03DF52610E0C2256DCC004FB781/\\$file/Guide-Maternity%20Allowance%20Y2008.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sid.nsf/All/5074C03DF52610E0C2256DCC004FB781/$file/Guide-Maternity%20Allowance%20Y2008.pdf)
[22 febrero de 2010].
- Colombia. Secretaria del Senado, República de Colombia (2002): *Ley 755 del 23 de julio de 2002, artículo 1*. Disponible en:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2002/ley_0755_2002.html [22 de febrero de 2010].

Comisión de las Comunidades Europeas (1999): *Informe de la Comisión sobre la aplicación de la 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia* (Bruselas). Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1999:0100:FIN:ES:PDF> [22 de febrero de 2010].

Comunidad Europea (CE) (1996): «Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES», en *Diario Oficial núm. L145 de 19 de Junio de 1996*, págs. 4-9. Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:es:HTML> [22 de febrero de 2010].

— (1998): «Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo», en *Diario Oficial núm. L014 de 20 de enero de 1998*, págs. 6-8. Disponible en:

http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?year=1998&serie=L&textfield2=014&Submit=Search&_submit=Search&ihmlang=es [22 de febrero de 2010].

— (2000): «Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar», en: *Diario Oficial núm. C218 de 31 de julio de 2000*, págs. 5-7. Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:218:0005:0007:ES:PDF> [22 de febrero de 2010].

— (2002a): *Versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea*. Disponible en:

http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/12002E/htm/C_2002325ES.003301.html [22 de febrero de 2010].

— (2002b): «Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo», en: *Diario Oficial núm. L269 de 5 de octubre de 2002*, págs.15-20. Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:es:PDF> [22 de febrero de 2010].

— (2007): *Reglamento (CEE) núm. 1408/71 del Consejo de 14 de junio de 1971 relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus*

familias que se desplazan dentro de la Comunidad (8) (9) (10) (11) (versión consolidada). Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/consleg/1971/R/01971R1408-20070102-es.pdf> [22 de febrero de 2010].

Comunidad Económica Europea (CEE) (1992): *Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*. Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:ES:HTML> [22 de febrero de 2010].

Drew, E. (2004): *Parental leave in Council of Europe member states*. (Estrasburgo, Consejo de Europa). Disponible en:

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG\(2004\)14%20FINAL_E.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG(2004)14%20FINAL_E.pdf) [22 de febrero de 2010].

Einarsdóttir, P.; Pétursdóttir, G.M. (2004): *Culture, custom and caring: Men's and women's possibilities to parental leave* (Akureyri, Centre for Gender Equality and Centre for Women's and Gender Studies). Disponible en:

http://www.jafnretti.is/D10/_Files/CCC_FinalReport.pdf
[22 de febrero de 2010].

European Industrial Relations Observatory On-line (EIRO) (2004): *Family-related leave and industrial relations*. Disponible en:

<http://www.eiro.euroworld.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>
[22 de febrero de 2010].

— (2007): *Legal amendments bring about better maternity cover*. Disponible en:

<http://www.euroworld.europa.eu/eiro/2007/10/articles/cy0710029i.htm>
[22 de febrero de 2010].

Federation of Uganda Employers (2002): *A report on terms and conditions of employment in Uganda* (Kampala).

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2005): *Innocenti declaration on the protection, promotion and support of breastfeeding*.

Disponible en:

http://www.unicef.org/nutrition/index_24807.html
[22 de febrero de 2010].

Hein, C. (2005): *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Ginebra, OIT).

Heymann, J. (2000): *The widening gap: why America's working families are in jeopardy and what can be done about it*. Basic Books. (New York).

- Japón. Ministry of Internal Affairs and Communications, Statistics Bureau, Director-General for Policy Planning and Statistical Research and Training Institute (2009): «Labor», en *Statistical Handbook of Japan*. Disponible en: <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/pdf/c12cont.pdf> [22 de febrero de 2010].
- Naciones Unidas (UN) (2009): *Informe sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Disponible en: http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2009_SP_r3.pdf [22 de febrero de 2010].
- Namibian Social Security Commission (2009): *Maternity sick and death benefit fund*. Disponible en: http://www.ssc.org.na/index.php?option=com_content&view=article&id=47 [22 de febrero de 2010].
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1994): «Maternity and work», *Conditions of Work Digest*, Vol. 13 (Ginebra). Disponible en: <http://www.ilo.org/travail/publ/wf-cwe-94.htm> [22 de febrero de 2010].
- (1996): *Igualdad en el empleo y la ocupación*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 83.^a reunión, Ginebra, 1996 (Ginebra). Disponible en: http://labordoc.ilo.org/cgi-bin/Pwebrecon.cgi?v1=1&ti=1,1&Search_Arg=Igualdad%20en%20el%20empleo%20y%20ocupacion&SL=None&Search_Code=FT*&CNT=30&PID=wmPu3bwjIGfvao81U1xSbTvvh&SEQ=20100203133535&SID=3 [22 de febrero de 2010].
- (1997): *La protección de la maternidad en el trabajo: Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra, 1999 (Ginebra).
- (1999): *La protección de la maternidad en el trabajo: Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe V (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra, 1999 (Ginebra).
- (2000): *La protección de la maternidad en el trabajo: Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe IV (2A), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.^a reunión, Ginebra, 2000 (Ginebra).
- (2001) *Trabajo nocturno de las mujeres en la industria*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 89.^a reunión, Ginebra, 2001 (Ginebra).

- (2004): *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión, Ginebra, 2004 (Ginebra).
- (2008): *Observación formulada por la CEACR al Ecuador relativa al Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 103)*. Comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 79.^a reunión, Ginebra. Disponible en:
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0190&conv=C103&Lang=ES>
 [22 de febrero de 2010].
- (2009a): *ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws - Maternity Protection*. Disponible en:
<http://www.ilo.org/travail/database> [22 de febrero de 2010].
- (2009b): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra 2010 (Ginebra). Disponible en:
http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/dw_sp.pdf
 [22 de febrero de 2010].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2002): *Babies and bosses: Reconciling work and family life: Vol. 1 Australia, Denmark and the Netherlands* (París).
- (2003): *Babies and bosses: Reconciling work and family life: Vol. 2 Austria, Ireland and Japan* (París).
- (2008): *Economic survey of Japan 2008: Reforming the labour market to cope with increasing dualism and population ageing*. Disponible en:
http://www.oecd.org/document/23/0,3343,en_2649_34321_40375191_1_1_1_1_00.html
 [22 de febrero de 2010].
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001): *Resolución WHA54.2 de 18 de mayo de 2001: Nutrición del lactante y del niño pequeño*. Disponible en:
http://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA54/sa54r2.pdf
 [22 de febrero de 2010].
- Paul, J. (2004): *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Ginebra, OIT).
- Ramírez-Machado, J.M. (2003): *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 7 (Ginebra, OIT). Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/7cwe.htm>
 [22 de febrero de 2010].

ANEXO I: DISPOSICIONES NACIONALES ESENCIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, POR REGIÓN

África

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Angola	3 meses	100%	Mixta (de ser necesario, el empleador completa la seguridad social)	No hay información			
Argelia	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓		
Benin	14 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador)	Obligatoria			
Botswana	12 semanas	25% o 50% por cada día de ausencia	Empleador	Obligatoria			
Burkina Faso	14 semanas	100%	Mixta (de ser necesario, el empleador completa la seguridad social)	Obligatoria	✓		
Burundi	12 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador)	Obligatoria			
Camerún	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓		
República Centroafricana	14 semanas	50%	Seguridad social	Obligatoria	✓		
Chad	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria			
Comoras	14 semanas	100%	Empleador	Obligatoria			
Congo	15 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador)	Obligatoria			
República Democrática del Congo	14 semanas	Dos tercios	Empleador	Obligatoria			
Côte d'Ivoire	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓		
Djibouti	14 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador)	No hay información			

La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Egipto	3 meses	100%	Mixta (75% seguridad social; 25% empleador)	Obligatoria			
Eritrea	60 días	Remunerada pero no hay información sobre la cuantía	Empleador	No hay información			
Etiopía	90 días	100%	Empleador	Obligatoria			
Gabón	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓		
Gambia	12 semanas	100%	Empleador	No hay información			
Ghana	12 semanas	100%	Empleador	No hay información		✓	
Guinea	14 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador)	Obligatoria	✓		
Guinea-Bissau	60 días	100%	Mixta (si es necesario, el empleador costea la diferencia entre las prestaciones de la seguridad social y las ganancias)	No hay información			
Guinea Ecuatorial	12 semanas	75%	Seguridad social	Obligatoria		✓	
Kenya	3 meses	100%	Empleador	Obligatoria			
Lesotho	12 semanas	Los empleadores no están obligados al pago	No remunerada	N/A			
Jamahiriyá Árabe Libia	50 días	50% (100% para las trabajadoras independientes)	Empleador (seguridad social para las trabajadoras independientes)	Obligatoria	✓	✓	
Madagascar	14 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador)	Obligatoria			
Malawi	8 semanas	100%	Empleador	No hay información			
Malí	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria			✓
Marruecos	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria			
Mauricio	12 semanas	100%	Empleador	Obligatoria			
Mauritania	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓		
Mozambique	60 días	100%	Empleador	No hay información			

Anexo I: Disposiciones nacionales esenciales para la protección de la maternidad, por región

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Namibia	12 semanas	100%	Seguridad social	No hay información			
Niger	14 semanas	50%	Seguridad social	Obligatoria			
Nigeria	12 semanas	50%	Empleador	Obligatoria			
Rwanda	12 semanas	100% las primeras 6 semanas; el resto al 20%	Empleador	Obligatoria			
Santo Tomé y Príncipe	60 días	100%	Seguridad social ¹	Obligatoria			
Senegal	14 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria			
Seychelles	14 semanas	Suma fija mensual por 12 semanas	Mixta	Obligatoria			
Somalia	14 semanas	50%	Empleador	Obligatoria			
Sudáfrica	4 meses	Hasta el 60% según los ingresos	Seguridad social	Obligatoria			
Sudán	8 semanas	100%	Empleador	Obligatoria			
Swazilandia	12 semanas	No remunerada	N/A	N/A			
Tanzania, República Unida de	84 días	100%	Seguridad social	Obligatoria			
Togo	14 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador)	Obligatoria			
Túnez	30 días	Dos tercios	Seguridad social	Obligatoria			
Uganda	60 días laborables	100% por un mes	Empleador	Obligatoria			
Zambia	12 semanas	100%	Empleador	Obligatoria		√	
Zimbabwe	98 días	100%	Empleador	Obligatoria			

Asia (Oriental, Sudoriental, Pacífico, Meridional)

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Afganistán	90 días	100%	Empleador	Obligatoria			
Bangladesh	16 semanas	100%	Empleador	Obligatoria			
Camboya	90 días	50%	Empleador	Obligatoria			
China	90 días	100%	Seguridad social	Obligatoria			

La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Corea, República de	90 días	100%	Mixta (2/3 empleador; 1/3 seguridad social) ²	Obligatoria			
Fiji	84 días	Suma fija	Empleador	Obligatoria			
Filipinas	60 días	100%	Seguridad social	Obligatoria			
India	12 semanas	100%	Seguridad social ¹	Obligatoria			
Indonesia	3 meses	100%	Empleador	Obligatoria			
Islas Salomón	12 semanas	25%	Empleador	Obligatoria			
Kiribati	12 semanas	25%	Empleador	No hay información			
República Democrática Popular Lao	90 días	100%	Seguridad social ¹	Obligatoria ³			
Malasia	60 días	100%	Empleador	Obligatoria			
Mongolia	120 días	70%	Seguridad social	Obligatoria		√	
Myanmar	12 semanas	Dos tercios	Seguridad social	Obligatoria			
Nepal	52 días	100%	Empleador	Obligatoria			
Pakistán	12 semanas	100%	Empleador	Obligatoria			
Papua Nueva Guinea	La necesaria para la hospitalización antes del parto y seis semanas después	No remunerada	N/A	N/A		√	
Singapur	16 semanas	100% para el primer y el segundo hijo	Mixta (8 semanas pagadas por el empleador y 8 semanas por el Gobierno). El Gobierno a partir del tercer parto.	Obligatoria			
Sri Lanka	12 semanas para el primer y el segundo hijo	6/7 o 100% ⁴	Empleador	Obligatoria		√	
Tailandia	90 días	45 días pagados al 100% por el empleador; luego, 45 días pagados al 50% por la seguridad social	Mixta (2/3 empleador; 1/3 seguridad social)	Obligatoria			
Vanuatu	12 semanas	50%	Empleador	Obligatoria			
Viet Nam	4 a 6 meses ⁷	100%	Seguridad social	Obligatoria			

Anexo I: Disposiciones nacionales esenciales para la protección de la maternidad, por región

Países de Europa Central y Sudoriental (excepto UE) y de la CEI

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Albania	365 días	80% desde antes del parto a 150 días tras el parto; 50% para el resto	Seguridad social	Obligatoria			✓
Azerbaiyán	126 días	100%	Seguridad social	Obligatoria		✓	
Belarús	126 días	100%	Seguridad social	Obligatoria		D**	✓
Bosnia y Herzegovina	365 días	50 a 100% ^s	Seguridad social y Estado (al empleador se le devuelve el pago inicial)	No hay información	✓	✓	
Croacia	45 días antes del parto hasta un año después del parto	100% hasta 6 meses tras el parto, luego una suma fija	Seguridad social (fondo del seguro de enfermedad, por 6 meses, luego presupuesto del Estado)	Obligatoria	✓	✓	
Kazajstán	126 días	100%	Empleador	Obligatoria			
Kirguistán	126 días	100% los primeros 10 días laborables; 10 veces un indicador de referencia (el nivel del salario mín.) por el resto	Estado (al empleador se le devuelve el pago de las prestaciones)	Obligatoria		✓	
La ex República Yugoslava de Macedonia	No hay información	No hay información	No hay información	No hay información	✓	✓	
Moldova, República de	126 días	100%	Seguridad social	Obligatoria		D**	✓
Montenegro	365 días desde el parto	100%	Empleador	No hay información	✓	✓	
Rusia, Federación de	140 días	100% hasta cierto límite	Seguridad social	Obligatoria		✓	
Serbia	365 días para el primer y el segundo hijo	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓	✓	
Tayikistán	140 días	100%	Seguridad social	No hay información		✓	
Turquía	16 semanas	Dos tercios	Seguridad social	Obligatoria			
Ucrania	126 días	100%	Seguridad social	Obligatoria		✓	
Uzbekistán	126 días	100%	Seguridad social	Obligatoria		✓	

La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional

Economías desarrolladas y Unión Europea

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Alemania	14 semanas	100%	Mixta (seguridad social hasta cierto límite y el empleador)	Obligatoria	✓		
Australia	52 semanas	No remunerada	N/A	N/A			
Austria	16 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria		D**	✓
Bélgica	15 semanas	82% los primeros 30 días; el resto, al 75% hasta cierto límite	Seguridad social	Obligatoria			
Bulgaria	227 días	90%	Seguridad social	Obligatoria	✓		✓
Canadá	17 semanas (federal)	55% durante 15 semanas hasta cierto límite	Seguridad social	Obligatoria			
Chipre	18 semanas	75%	Seguridad social	Obligatoria			✓
República Checa	28 semanas	69%	Seguridad social	Obligatoria			
Dinamarca	18 semanas	100%	Mixta (empleador y Gobierno local)	Obligatoria			
Eslovaquia	28 semanas	55%	Seguridad social	Obligatoria			✓
Eslovenia	105 días	100% hasta cierto límite	Seguridad social	Obligatoria	D**	D**	✓
España	16 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓	✓	
Estados Unidos	12 semanas (federal)	No remunerada	No hay programa nacional	N/A			
Estonia	140 días	100%	Seguridad social	Obligatoria			
Finlandia	105 días laborables	70% hasta cierto límite más 40% de la cuantía adicional, más 25% de la cuantía adicional	Seguridad social	Obligatoria			
Francia	16 semanas	100% hasta cierto límite	Seguridad social	Obligatoria	✓		
Grecia	119 días	100%	Seguridad social y Estado	Obligatoria	✓	✓	

Anexo I: Disposiciones nacionales esenciales para la protección de la maternidad, por región

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Hungría	24 semanas	70%	Seguridad social	Obligatoria	✓	D**	✓
Irlanda	26 semanas remuneradas (más 16 semanas sin remunerar)	80% hasta cierto límite	Seguridad social	Obligatoria			
Islandia	3 meses	80%	Seguridad social, suma universal fija del Estado para las mujeres sin derecho	Obligatoria			
Israel	12 semanas	100% hasta cierto límite por 14 semanas	Seguridad social	Obligatoria			
Italia	5 meses	80%	Seguridad social	Obligatoria	✓	D**	✓
Japón	14 semanas	60%	Seguridad social	Obligatoria			
Letonia	112 días	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓		✓
Lituania	126 días	100%	Seguridad social	Obligatoria			✓
Luxemburgo	16 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓	D**	✓
Malta	14 semanas	100%	Empleador	Obligatoria			
Noruega	36 (o 46) semanas ⁹	100% (o el 80% durante 46 semanas)	Seguridad social	Obligatoria			
Nueva Zelandia	14 semanas	100% hasta cierto límite	Estado (universal)	Obligatoria			
Países Bajos	16 semanas	100% hasta cierto límite	Seguridad social	Obligatoria		D**	✓
Polonia	20 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria		✓	
Portugal	120 (o 150) días	100% (o el 80% durante 150 días)	Seguridad social	Obligatoria		✓	
Reino Unido	52 semanas	6 semanas pagadas al 90%; semanas 7-39, al 90% o una suma fija, si ésta es menor; semanas 40-52, no remuneradas	Mixta (al empleador el Estado se le devuelve el 92%)	Obligatoria			
Rumania	126 días	85%	Seguridad social	Obligatoria	✓		✓

La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
San Marino	5 meses	100%	Seguridad social	Obligatoria		√	
Suecia	14 semanas	80%	Seguridad social	Obligatoria			
Suiza	14 semanas	80% hasta cierto límite	Seguridad social y seguro privado obligatorio (50% empleador; 50% trabajador)	Obligatoria			

América Latina y el Caribe

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Antigua y Barbuda	13 semanas	100% durante 6 semanas; 60% durante 7 semanas	Mixta (60% seguridad social; 40% empleador durante las primeras 6 semanas)	Obligatoria			
Argentina	90 días	100%	Seguridad social	Obligatoria	√		
Bahamas	12 semanas	100%	Mixta (2/3 seguridad social durante 13 semanas; 1/3 empleador durante 12 semanas)	Obligatoria		√	
Barbados	12 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria			
Belice	14 semanas	100%	Seguridad social ¹	Obligatoria		D**	√
Bolivia, Estado Plurinacional de	60 días	100% del salario mínimo más 70% de la diferencia entre el salario mínimo y los ingresos regulares	Seguridad social	Obligatoria		√	
Brasil	120 días	100%	Seguridad social	Obligatoria	D*	√	
Chile	18 semanas	100% hasta cierto límite	Seguridad social	Obligatoria	D*	√	
Colombia	12 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	√		
Costa Rica	4 meses	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador) ¹	Obligatoria			

Anexo I: Disposiciones nacionales esenciales para la protección de la maternidad, por región

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Cuba	18 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓	D**	✓
Dominica	12 semanas	60%	Mixta	Obligatoria			
República Dominicana	12 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50% empleador) ¹	Obligatoria			
Ecuador	12 semanas	100%	Mixta (75% seguridad social; 25% empleador)	Obligatoria		✓	
El Salvador	12 semanas	75%	Seguridad social ¹	Obligatoria			
Granada	3 meses	105% durante 2 meses; 65% para el último mes	Mixta (65% seguridad social por 12 semanas; 40% empleador por 2 meses)	Obligatoria			
Guatemala	84 días	100%	Mixta (2/3 seguridad social; 1/3 empleador) ¹	Obligatoria		✓	
Guyana	13 semanas	70%	Seguridad social	Obligatoria			
Haití	12 semanas	100% durante 6 semanas	Empleador	No hay información			
Honduras	10 semanas	100% durante 84 días ⁵	Seguridad social ⁶	Obligatoria			
Jamaica	12 semanas	100% durante 8 semanas	Empleador	Obligatoria			
México	12 semanas	100%	Seguridad social ¹	Obligatoria			
Nicaragua	12 semanas	100%	Mixta (60% seguridad social; 40% empleador) ¹	Obligatoria	✓		
Panamá	14 semanas	100%	Mixta ⁶		✓		
Paraguay	12 semanas	50% durante 9 semanas	Seguridad social	Obligatoria			
Perú	90 días	100%	Seguridad social	Obligatoria			
Saint Kitts y Nevis	13 semanas	65%	Seguridad social	Obligatoria			
Santa Lucía	3 meses	65%	Seguridad social	Obligatoria			
San Vicente y las Granadinas	13 semanas	65%	Seguridad social	Obligatoria			

La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Trinidad y Tabago	13 semanas	100% durante 1 mes y 50% durante 2 meses con cargo al empleador más una suma según las ganancias con cargo a la seguridad social	Mixta	Obligatoria			
Uruguay	12 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	D*	✓	
Venezuela, República Bolivariana de	18 semanas	100%	Seguridad social	Obligatoria	✓	D	

Oriente Medio

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Arabia Saudita	10 semanas	50% o 100%, según la duración del empleo	Empleador	Obligatoria			
Bahrein	60 días	100% durante 45 días; luego sin remunerar	Empleador	No hay información			
Emiratos Árabes Unidos	45 días	100%	Empleador	No hay información			
Irán, República Islámica del	90 días o 4 meses para las madres lactantes	Dos tercios	Seguridad social	Obligatoria			
Iraq	62 días	100%	Seguridad social	No hay información			
Jordania	10 semanas	100%	Empleador	No hay información			
Kuwait	70 días	100%	Empleador	No hay información			

Anexo I: Disposiciones nacionales esenciales para la protección de la maternidad, por región

País	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Tipo de financiación	Convenios sobre la protección de la maternidad ratificados		
					C3	C103	C183
Libano	7 semanas	100%	Empleador	Obligatoria			
Qatar	50 días	100%	Empleador	No hay información			
República Árabe Siria	120 días (para el primer hijo)	100%	Empleador	No hay información			
Yemen	60 días	100%	Empleador	No hay información			

D=Denunciado; D*=Denunciado, C.103 ratificado; D**=Denunciado, C.183 ratificado. N/A= no se aplica.

Nota: La duración de la licencia de maternidad presentada en este anexo se refiere a la duración normal de la licencia de maternidad según las disposiciones de la ley nacional. De no especificarse lo contrario, la duración de la licencia de maternidad en días se entiende por días «consecutivos» o «naturales».

1. Si una mujer no está cubierta por la seguridad social pero tiene derecho a la licencia de maternidad, corresponde a su empleador costear la totalidad de sus prestaciones pecuniarias por maternidad.
2. Para las empleadas de las empresas que están sujetas al Decreto de ejecución de la ley de seguro de empleo (*Enforcement Decree of the Employment Insurance Act*), la Caja de Seguro de Empleo cubre todo el periodo de licencia de maternidad.
3. Sólo están abarcadas algunas zonas del país.
4. 6/7 para las empleadas cubiertas por el Decreto sobre las prestaciones por maternidad (*Maternity Benefits Ordinance*); 100% para las que están cubiertas por la Ley sobre los empleadores del comercio y oficinas (*Shops and Offices Employees Act*).
5. El Código del Trabajo (de 31 de Marzo de 2003) prevé 10 semanas de licencia de maternidad, mientras que según la Ley sobre la regulación general de la seguridad social (*General Regulation of Social Security Act*) (de 15 de Febrero de 2005) las prestaciones por maternidad son costeadas durante 84 días por la seguridad social.
6. El empleador completa la diferencia entre seguridad social o los pagos de la cuenta de seguro individual obligatorio y el salario.
7. 4 a 6 meses según las condiciones y la naturaleza del trabajo.
8. 100% (República de Srpska); 50-80% según las leyes de los diferentes cantones (Federación de Bosnia y Herzegovina).
9. Noruega tiene un sistema de licencia de maternidad, paternidad y parental remunerada de 56 o 46 semanas en total (pagada respectivamente al 80% o 100% de las ganancias anteriores). A fin de determinar la duración de la licencia de maternidad, las 10 semanas de licencia remunerada destinadas exclusivamente al padre no se han tomado en cuenta. De esta manera, la madre tienen a disposición las remanentes 46 o 36 semanas, de las cuales 9 les son destinadas exclusivamente.

Fuentes

Toda la información del cuadro se basa en la "Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad", disponible en <http://www.ilo.org/travail/database> y la información de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), con la salvedad de la información relativa a Bosnia y Herzegovina.

La información relativa a Bosnia y Herzegovina procede de: ILOLEX, CEACR: Solicitud directa individual sobre el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), Bosnia y Herzegovina (ratificación: 1993) Envío: 2009, disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/newcountryframeE.htm>.

ANEXO II:
RESUMEN DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE
EN LA BASE DE DATOS DE LA OIT PARA
CADA PAÍS, POR REGIÓN

África	Asia (Oriental, Sudoriental, Pacífico, Meridional)	Países de Europa Central y Sudoriental (excepto UE) y de la CEI	Economías desarrolladas y Unión Europea	América Latina y el Caribe	Oriente Medio
Angola*	Afganistán	Albania	Alemania	Antigua y Barbuda*	Arabia Saudita*
Argelia	Bangladesh*	Azerbaiyán	Australia	Argentina	Bahrein*
Benin*	Camboya	Belarús	Austria	Bahamas	Emiratos Árabes Unidos*
Botswana	China*	Bosnia y Herzegovina*	Bélgica	Barbados	Irán, República Islámica del
Burkina Faso	Corea, República de	Croacia	Bulgaria	Belice	Iraq*
Burundi*	Fiji	Kazajistán*	Canadá	Bolivia, Estado Plurinacional de	Jordania*
Camerún	Filipinas	Kirguistán*	Chipre	Brasil	Kuwait*
República Centroafricana	India*	Moldova, República de*	República Checa*	Chile	Libano
Chad*	Indonesia		Dinamarca	Colombia	Qatar*
Comoras*	Islas Salomón*	Federación de Rusia	Eslovaquia	Costa Rica	República Árabe Siria*
Congo*	Kiribati*	Serbia*	Eslovenia	Cuba	Yemen*
Côte d'Ivoire	República Democrática Popular Lao	Tayikistán	España	Dominica*	
Congo, República Democrática*	Malasia	Turquía*	Estados Unidos	República Dominicana	
Djibouti*	Mongolia	Ucrania*	Estonia	Ecuador	
Egipto	Myanmar	Uzbekistán	Finlandia	El Salvador	

La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional

África	Asia (Oriental, Sudoriental, Pacífico, Meridional)	Países de Europa Central y Sudoriental (excepto UE) y de la CEI	Economías desarrolladas y Unión Europea	América Latina y el Caribe	Oriente Medio
Eritrea*	Nepal*		Francia	Granada*	
Etiopía*	Pakistán*		Grecia*	Guatemala	
Gabón	Papua Nueva Guinea		Hungría	Guyana*	
Gambia*	Singapur		Irlanda	Haiti*	
Ghana	Sri Lanka		Islandia	Honduras	
Guinea	Tailandia		Israel	Jamaica*	
Guinea-Bissau*	Vanuatu		Italia	México	
Guinea Ecuatorial	Viet Nam		Japón	Nicaragua	
Kenya*			Letonia	Panamá	
Lesotho			Lituania	Paraguay	
Jamahiriyá Árabe Libia			Luxemburgo	Perú	
Madagascar			Malta	Saint Kitts y Nevis*	
Malawi*			Noruega	Santa Lucía*	
Mali			Nueva Zelandia	San Vicente y las Granadinas*	
Marruecos*			Países Bajos	Trinidad y Tabago*	
Mauricio			Polonia*	Uruguay	
Mauritania			Portugal	Venezuela, República Bolivariana de	
Mozambique*			Reino Unido		
Namibia			Rumania		
Níger			San Marino*		
Nigeria			Suecia		
Rwanda*			Suiza		
Santo Tomé y Príncipe*					
Senegal					

Anexo II: Resumen de la información disponible en la base de datos de la OIT para cada país, por región

África	Asia (Oriental, Sudoriental, Pacífico, Meridional)	Países de Europa Central y Sudoriental (excepto UE) y de la CEI	Economías desarrolladas y Unión Europea	América Latina y el Caribe	Oriente Medio
Seychelles					
Somalia					
Sudáfrica					
Sudán					
Swazilandia					
Tanzania, República Unida de					
Togo*					
Túnez					
Uganda					
Zambia					
Zimbabwe					

Nota: En el caso de los países marcados con un asterisco (*), sólo se dispone de información sobre la duración de la licencia de maternidad, las prestaciones pecuniarias y la fuente de financiación.

Los capítulos 1 y 2 están basados en el conjunto entero de los países aquí enumerados. Los capítulos 3 a 5 están basados en el subconjunto de 111 países respecto de los cuales se dispone de información completa, excluyéndose los 56 países con sólo tres aspectos de la información (marcados con asterisco).

