



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional

Segunda edición

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

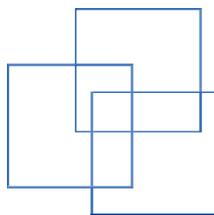
Resumen Ejecutivo

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. 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.



Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo

Sector de la Protección Social
Oficina Internacional del Trabajo

CH-1211 Ginebra 22,
Suiza

Tel +41-22-799-6754

Fax: +41-22-799-8451

E-mail: travail@ilo.org

www.ilo.org/travail

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 pecuniarias 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. Un número similar de países prevén 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.