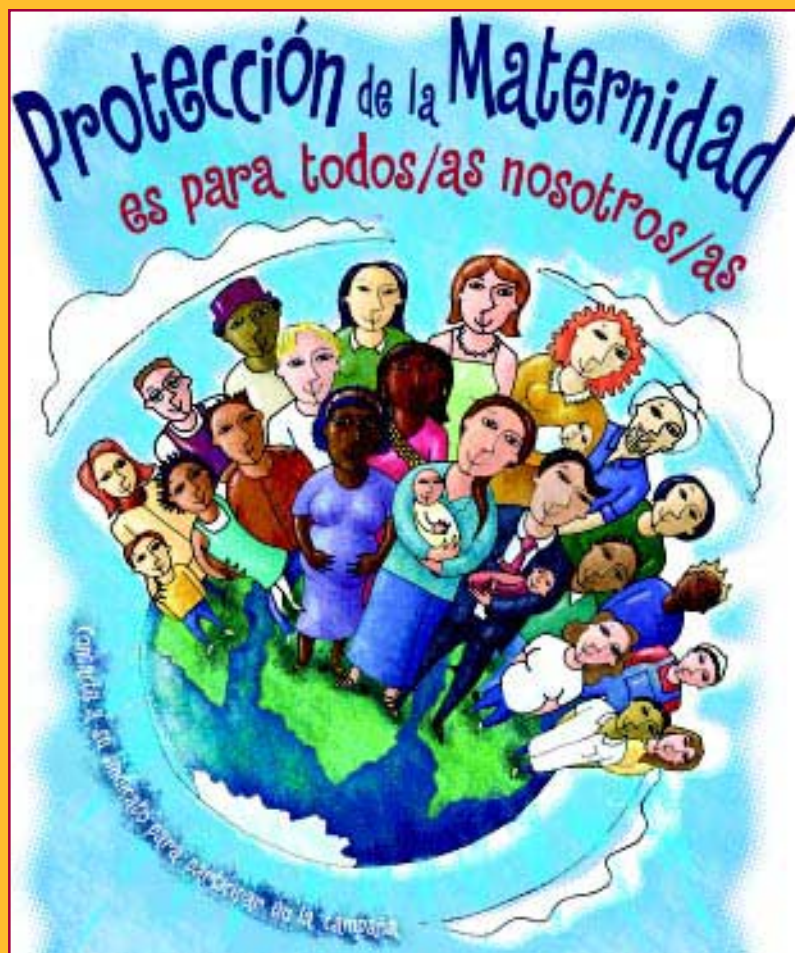


Una Nueva Norma Para un Nuevo Siglo

Protección de la Maternidad

Convenio OIT No. 183



Uniéndonos podemos
convertir la Protección de la
Maternidad en realidad





Agradecimiento

Este material fue producido por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Internacional de Servicios Públicos y la Internacional de la Educación.

Fue escrito por Lisa Heap, con el respaldo editorial y el asesoramiento del Comité Femenino de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

Agradecemos profundamente el asesoramiento y el respaldo práctico y financiero de la Oficina de actividades para los trabajadores(as) y de la Unidad sobre condiciones de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

La CIOSL, la ISP y la IE son responsables del contenido del material. Está autorizada su reproducción parcial o total. Se agradecerá que al hacerlo se mencione la fuente de la que se lo ha tomado.

Junio de 2001



Contenidos

Introducción 3

La campaña - primera sección 4

Luchando para hacer realidad la protección de la maternidad 4

Pasos de la campaña 5

Formulación de sus reivindicaciones 12

La OIT y la protección de la maternidad - segunda sección 20

¿Qué son los Convenios de la OIT? 20

Material para formación y campañas - tercera sección 22

Comunicados de prensa 25

Modelo de carta al Ministro(a) de Trabajo 28

Artículo de diario sindical 29

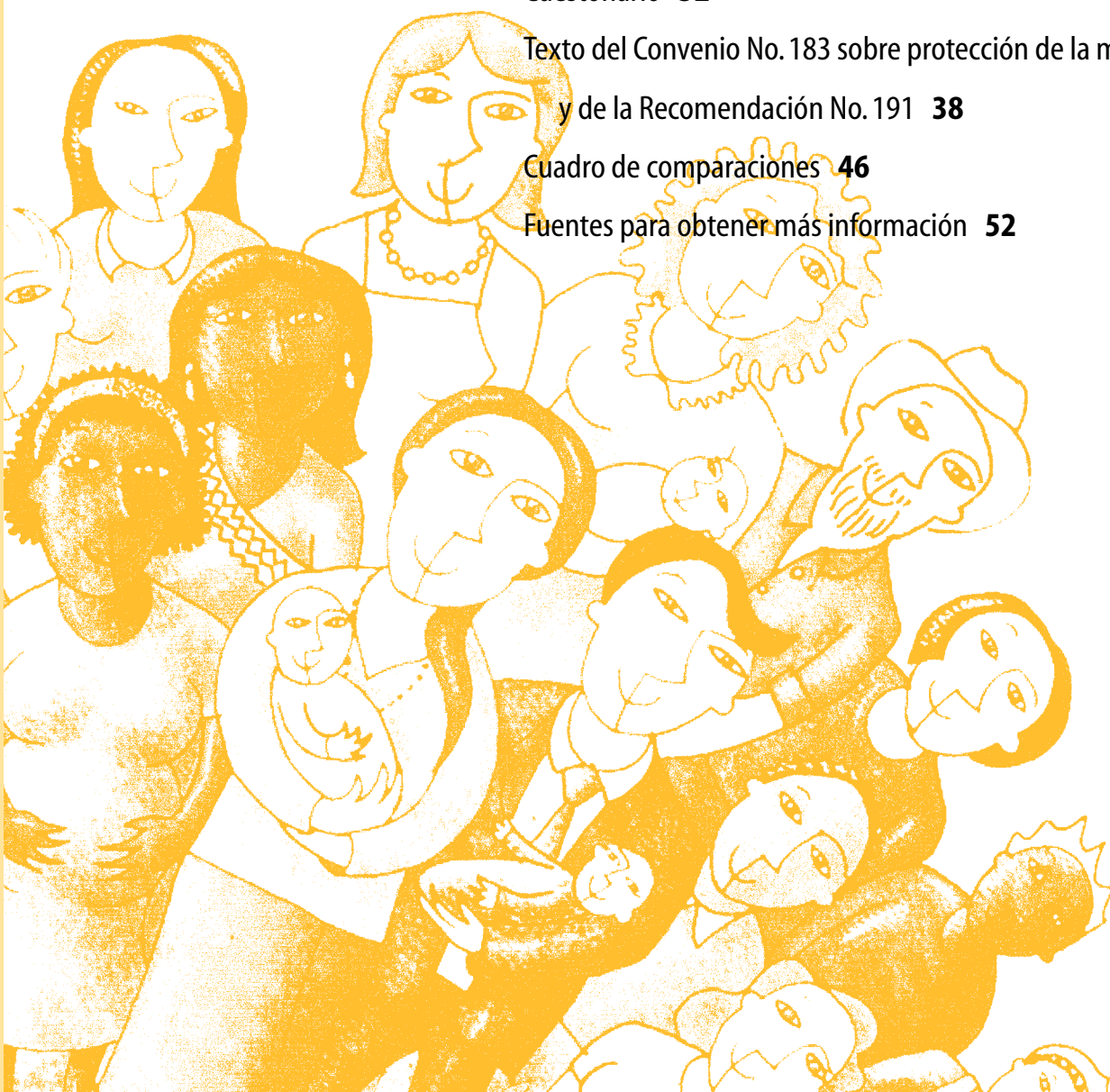
Cuestionario 32

Texto del Convenio No. 183 sobre protección de la maternidad

y de la Recomendación No. 191 38

Cuadro de comparaciones 46

Fuentes para obtener más información 52





“la necesidad de proteger a las trabajadoras antes y después del parto”

Primer Convenio sobre Protección de la maternidad (No. 3)



¡Uniéndonos podemos lograrlo!

¡Debemos conseguir que en el siglo XXI la protección de la maternidad sea una realidad!

En junio de 2000, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó un nuevo Convenio y una Recomendación sobre la protección de la maternidad (Convenio No. 183 y Recomendación No. 191).

Utilizando esta nueva norma laboral internacional como punto de partida, los sindicatos del mundo estamos bregando para convertir la protección de la maternidad en una realidad para todas las trabajadoras.

Este material está destinado a ayudar a los trabajadores y trabajadoras, sindicatos y organizaciones de las comunidades que formen parte de la campaña.

Uniéndonos conseguimos que se adoptara un nuevo Convenio y una Recomendación que brindan mayor protección a las trabajadoras.

¡Ahora debemos lograr que esa protección se concrete!

Este material se concentra en tres prioridades:

- Ratificación del Convenio No. 183 y aplicación de la Recomendación asociada al mismo.
- Concretización de la protección de la maternidad, haciendo que los gobiernos y empleadores apliquen en la práctica esta norma.
- Negociación de mayor protección a través de los convenios colectivos.

En este material encontrarán ideas sobre cómo luchar para que sus países ratifiquen el Convenio. En algunos países, la ratificación puede ser un objetivo a largo plazo. Por lo tanto, en este material se dan ideas y estrategias para mejorar la protección de la maternidad a través de la negociación colectiva.

Recuerden: Mejorando las condiciones en sus lugares de trabajo, industrias o países será más fácil defender la ratificación del Convenio.



La campaña - primera sección

Luchando para hacer realidad la protección de la maternidad

Para alcanzar verdaderas normas de protección de la maternidad será necesario un accionar continuo durante cierto tiempo.

La adopción del nuevo Convenio relativo a protección de la maternidad se puede utilizar para promover mejores disposiciones legislativas en sus países.

Recuerden: Nuestra campaña tiene tres prioridades:

- Ratificación del Convenio No. 183 sobre protección de la maternidad y aplicación de la Recomendación asociada al mismo.
- Concretización de la protección de la maternidad haciendo que los gobiernos y los empleadores apliquen la norma en la práctica.
- Negociación de mejor protección a través de los convenios colectivos.

Utilicen el nuevo Convenio para:

- Hacer que la gente hable sobre la protección y los derechos de la maternidad.
- Averiguar cuáles son las vivencias de las mujeres. Determinar qué cuestiones desearían que se aborden con carácter prioritario.
- Ayudar a que la gente sienta que puede cambiar las cosas si se une para trabajar. Pueden hacerlo ayudándola a concebir ideas y estrategias.
- Cuando estén elaborando sus ideas y estrategias, recuerden determinar las personas u organizaciones que les serán de ayuda y quienes podrían obrar en su contra.
- Cuando estén elaborando sus estrategias y argumentos, recuerden pensar en los argumentos que podrían utilizar quienes se opongan a ustedes. Esto los(las) ayudará a preparar más argumentos y a tener prontas las respuestas para rebatir los que se opongan a los suyos.

Se podría difundir este material y aprovechar la creación del foro o comisión nacional de campaña para dirigir la atención de los medios de comunicación hacia esta cuestión.



Pasos de la campaña

Primer paso

La campaña para conseguir la ratificación del Convenio y convertir en realidad la protección de la maternidad estará compuesta por una serie de pasos:

Crear un foro o comisión nacional para la campaña:

Este grupo puede coordinar el forjado de alianzas, la recopilación de datos obtenidos a través de investigación, la preparación de material informativo y la elaboración de estrategias. Por ejemplo, podrían ponerse en contacto con la OIT para solicitar material útil.

En función de las respectivas circunstancias nacionales, el foro podría estar compuesto por una selección representativa de las distintas organizaciones de la comunidad y personas prominentes que incluya a las principales organizaciones sindicales, grupos de defensa de la mujer, organizaciones de atención sanitaria e organizaciones internacionales clave.

Entre los grupos que podrían invitar están las redes y los comités sindicales de mujeres, la OIT, la OMS, UNICEF, WABA e IBFAN¹, asociaciones médicas, organismos de planificación familiar, asociaciones de comercio, asociaciones de parteras, organizaciones que agrupen a personal de guarderías y de escuela primaria e iglesias. También podrían invitar a personas de organismos gubernamentales que les den respaldo y que podrían brindarles asistencia técnica, especialmente personas pertenecientes a departamentos de trabajo, salud y bienestar familiar.

La finalidad del foro podría ser:

- Crear conciencia sobre el Convenio No. 183 relativo a la protección de la maternidad y la Recomendación No. 191 de la OIT.
- Analizar la situación actual con respecto a la protección de la maternidad en su país incluyendo el estado de la legislación actual y de la negociación colectiva.
- Establecer las ventajas que se derivarían de la ratificación del Convenio No. 183 y los argumentos en favor de la misma.
- Proponer estrategias de campaña y de cabildeo para mejorar el nivel de protección de la maternidad y ejercer presión sobre el gobierno y el Parlamento para que se ratifique el Convenio No. 183.
- Elaborar un plan de acción para la campaña –concentrándose en un aspecto inherente a la realidad nacional- con el respectivo marco temporal de la campaña, las personas que estarán a cargo de la misma y el nivel de recursos que se necesitan.

¹ Oficina Internacional del Trabajo (OIT); Organización Mundial de la Salud (OMS); Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), World Alliance for Breastfeeding Action (WABA) e International Baby Food Action (IBFAN)



Segundo paso

El foro o comisión de la campaña debería llevar a cabo una evaluación de la legislación actual y de las disposiciones existentes en los contratos colectivos, comparándolos con el Convenio No. 183 de la OIT. Es un proceso útil para saber lo que realmente está sucediendo en la práctica. La situación nacional se puede comparar luego con las disposiciones del Convenio.

Podrían examinar la situación utilizando el cuadro siguiente:

Protección	Convenio de la OIT No. 183
Alcance (quienes están protegidas)	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las mujeres empleadas casadas o solteras, inclusive las que realizan formas atípicas de trabajo en relación de dependencia
Duración de la licencia	<ul style="list-style-type: none"> • No menos de 14 semanas • Disposición estipulando 6 semanas de licencia postparto obligatoria
Prestaciones pecuniarias	<ul style="list-style-type: none"> • Las dos terceras partes de los ingresos anteriores de la mujer • Pago equivalente, como promedio, si se utiliza otro método de cálculo • Prestaciones de los fondos de la asistencia social para mujeres que no reúnen las condiciones para acceder a las prestaciones de la seguridad social • Prestaciones proporcionadas por el seguro social o los fondos públicos o determinadas por la ley y la práctica nacionales • Los países en desarrollo pueden brindar prestaciones pecuniarias equivalentes a las de enfermedad o incapacidad temporaria pero deben comunicar a la OIT las medidas tomadas con miras a avanzar hacia la consecución de las normas
Prestaciones médicas	<ul style="list-style-type: none"> • Atención antes, durante y después del parto, como así también hospitalización cuando sea necesario
Protección de la salud	<ul style="list-style-type: none"> • No se podrá obligar a las mujeres embarazadas o en período de lactancia a realizar tareas consideradas perniciosas para la salud de la madre o del hijo
Protección del empleo y discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Es ilegal que un empleador despidiera a una mujer durante el embarazo, la licencia de maternidad o el período de lactancia, a menos que el despido se deba a motivos que no están relacionados con el embarazo o la lactancia



Legislación actual	Actual situación – negociación colectiva



Protección	Convenio de la OIT No. 183
	<ul style="list-style-type: none"> • El peso de la prueba incumbe al empleador • Derecho garantizado de volver a ocupar el mismo puesto de trabajo o equivalente con igual remuneración • Protección contra la discriminación en el empleo debida a la maternidad • Prohibición de que se hagan pruebas de embarazo en el momento de la contratación
Interrupciones para la lactancia	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a una o más interrupciones diarias para la lactancia • Derecho a una reducción diaria de las horas de trabajo para la lactancia • Interrupciones o reducción de las horas de trabajo contabilizadas como tiempo trabajado y por lo tanto remuneradas

Nota: Los sindicatos pueden usar este cuadro a escala sectorial para determinar áreas prioritarias de acción a través de la negociación colectiva.

Si la información recopilada demuestra que la mayoría de las medidas de protección de que actualmente disponen las mujeres son similares a las del Convenio No. 183 de la OIT, no debería haber grandes obstáculos para la ratificación.

Si la investigación indicara que hay grandes diferencias entre la legislación actual de su país y las disposiciones del Convenio No. 183 de la OIT, podrían elaborar luego un programa de cambio para ir consiguiendo progresivamente las normas mínimas que estipula en Convenio.



Legislación actual	Actual situación – negociación colectiva

***Recuerden: El Convenio No. 183
fija las normas mínimas
internacionalmente reconocidas.***



Tercer paso

Tomar medidas para movilizar a los(las) miembros del sindicato y de la comunidad.

Algunas estrategias útiles:

- Preguntar a las trabajadoras si han vivido o visto algún problema con respecto a la situación actual en sus lugares de trabajo. Recoger testimonios sobre esos problemas tanto entre trabajadores hombres como mujeres.
- Comparar las disposiciones existentes en un país (o sector) con las de otros. Sobre todo, comparar las disposiciones en materia de licencia y prestaciones.
- Crear oportunidades para que la gente intercambie información y comparta sus vivencias puede constituir una práctica fortalecedora. He aquí algunas ideas:
 - Conseguir que en los lugares de trabajo las mujeres completen un formulario relativo a sus vivencias y qué cambios quisieran que se produzcan. (En la tercera parte de este material se incluye un ejemplo de tal formulario.)
 - Realizar sesiones informativas en hospitales y maternidades, guarderías, asociaciones de planificación familiar. Los grupos de iglesias y las clínicas que brindan ayuda legal deben asesorar a las embarazadas y a las nuevas madres con respecto a sus derechos laborales. Pedir a las mujeres que completen un estudio o petición y hacer una lista de direcciones con sus datos.
 - Alentar a las mujeres a escribir a los miembros locales del Parlamento contándoles sus historias y abogando por los cambios que las ayudarían.
 - Organizar un programa de radio sobre protección de la maternidad, el nuevo Convenio No. 183 de la OIT y la situación nacional. Incluir una línea telefónica.
 - Realizar sesiones informativas o puestos de difusión en ferias francas, centros comerciales, etc.
 - Organizar una petición a través del sitio Web de su sindicato o en reuniones y eventos sindicales.
 - Disponer una línea telefónica a la que puedan llamar las mujeres y comunicar sus experiencias laborales durante el embarazo o la lactancia. Hacer publicidad sobre esa línea telefónica en los medios de comunicación y preparar un comunicado de prensa destacando los resultados obtenidos con el uso de la misma. Invitar a llamar por esa línea a miembros del parlamento favorables a su posición y a otras personalidades (Véase un ejemplo de comunicado de prensa en la segunda parte de este material.)
 - Crear un foro público sobre derechos de la maternidad. La comunidad necesita comprender que la protección de la maternidad es provechosa para todos. Podrían invitar a funcionarios sindicales, trabajadores y trabajadoras de la salud y organizaciones de derechos humanos y de mujeres para que den sus opiniones sobre qué cambios legislativos u otros se necesitan. Se ha de dar amplia publicidad al foro e invitar al mismo a representantes de los medios de comunicación. Tener listas de direcciones y peticiones prontas para la firma.



- Utilizar una aplicación de charla de Internet para que las mujeres se cuenten sus vivencias. Pedirles que aporten ideas con respecto a qué desearían que cambie y a qué cosas creen que podrían serles de ayuda. Utilizar las disposiciones del Convenio para motivar el debate, por ejemplo, planteando interrogantes como «¿Cree que 14 semanas de licencia constituyen un tiempo adecuado?». Vea que se les pida firmar una petición reclamando la ratificación. Todas esas ideas proporcionan valiosa información y oportunidades para establecer vínculos, además de darles ocasión de atraer la atención de los medios de comunicación.

Cuarto paso

La comisión nacional de campañas podría elaborar un pliego de reivindicaciones para presentar ante el gobierno. Esas mismas reivindicaciones se pueden hacer a los empleadores al negociar la renovación de los convenios colectivos. Se las puede además someter para que las adopten sus organizaciones sindicales subregionales y regionales. Dentro de esta sección del material figuran posibles reivindicaciones.

Quinto paso

Una vez que se ha preparado el pliego, pidan respaldo a las organizaciones y personas de su lista de contacto. Solicítenles que tomen medidas a escala local, como por ejemplo, ponerse en contacto con el miembro local del Parlamento, y que promuevan el reclamo dentro de sus respectivas comunidades.

¿Por qué no presentar el reclamo a un miembro del Parlamento? Podrían pedir a hombres y mujeres que presenten las reivindicaciones públicamente a un miembro del Parlamento que les sea favorable. Si consiguieran que también hubiera niños en la delegación tendrían más probabilidades de atraer la atención de los medios de comunicación.

Sexto paso

Recuerden fijarse un plazo para su plan de acción y controlar y evaluar la labor realizada. Al finalizar la campaña, evalúen los resultados y señalen lo que funcionó conforme a lo previsto y lo que no. ¡Les será de gran utilidad para una futura campaña!

Recuerden difundir los éxitos de la campaña entre la comunidad más amplia.

“Crear oportunidades para que la gente intercambie información”



Formulación de sus reivindicaciones

Las siguientes disposiciones clave son fundamentales, tanto para abogar por la ratificación del Convenio No. 183 de la OIT como para procurar obtener mejoras a través de la negociación colectiva. He aquí algunos de los argumentos que pueden utilizar para estar seguras del carácter persuasivo de sus reclamos.

Reivindicación 1

Panorama general – Por qué la protección de la maternidad es importante.

¡Recuerden que nos beneficia a todos(as)!

Derechos humanos fundamentales - El derecho de vivir sin discriminación ni hostigamiento es un derecho humano fundamental.

Sociedad y justicia social - La protección de la maternidad permite que las mujeres y sus parejas tomen decisiones con respecto a la progenie y al cuidado de la misma sin temer ser objeto de discriminación o de perder el empleo.

Muchas mujeres quieren trabajar y muchísimas más tienen que hacerlo para mantenerse a sí mismas y a sus familias. El trabajo permite que las mujeres conserven su independencia económica. El trabajo de las mujeres contribuye de manera considerable al crecimiento económico de todas nuestras sociedades.

La protección que permite que las mujeres desempeñen su papel biológico de procrear al tiempo que conservan su papel productivo como trabajadoras no puede sino ser beneficiosa para toda la sociedad.

Salud - La protección de las trabajadoras durante el embarazo, luego del parto y durante la lactancia realza la salud de esas mujeres y de sus hijos. La protección de la maternidad respalda el desarrollo de la salud individual de la madre y el hijo.

Familias - La protección de las trabajadoras durante el embarazo, después del parto y durante la lactancia es algo positivo también para las familias. La protección que garantiza el empleo y la seguridad de ingresos implica que las familias pueden disfrutar y atesorar la experiencia de un nacimiento y del cuidado de un hijo-a. También implica que las decisiones sobre la procreación se pueden tomar sin la angustia que suponen los aspectos económicos o el empleo.

Empleadores(as) - La protección de la maternidad puede ayudar a que los empleadores(as) conserven empleadas con experiencia, calificadas y valoradas. Los empleadores(as) que tratan a su personal como si fueran una inversión (en términos de sus calificaciones, conocimientos y experiencia) desean que el mismo continúe trabajando para ellos. La protección de la maternidad ayudará a las mujeres a tomar la decisión de volver al trabajo. Una persona que siente que su empleador-a la valora es más eficiente.

Gobiernos - La protección de la maternidad, que garantiza que las mujeres pueden continuar contribuyendo al crecimiento económico del país y que preserva la salud de sus ciudadanas y de sus hijos(as) es ventajosa para los gobiernos. Esta protección hará



que los escasos recursos de un gobierno puedan tener otro destino. La protección de la maternidad respalda el desarrollo de una futura población saludable.

Infancia - Una sociedad que valora la infancia también la protege. La protección de la maternidad también implica proporcionar un entorno saludable a los bebés. Una licencia adecuada de maternidad, seguridad de ingresos durante ese período y que la mujer tenga derecho de amamantar de la mejor manera posible cuando ha vuelto al trabajo son todos factores que contribuyen a la buena salud del recién nacido-a. Una generación de niños(as) saludables se contabiliza en el haber de toda sociedad.

Las normas enérgicas de protección de la maternidad son en provecho de todos nosotros, hombres y mujeres, juventud y tercera edad, patronales, empleados(as) y gobiernos.

Reivindicación 2

Alcance – Quien accede a la protección.

Lo que queremos – Que la mayor cantidad posible de mujeres entre dentro del marco de la legislación, de las distintas disposiciones y de los acuerdos que brindan protección a las mujeres embarazadas, a las madres lactantes, a las que se reincorporan al trabajo, y que protegen la salud de sus bebés. Es significativo el reconocimiento de las relaciones de empleo que están surgiendo. Esto último, junto con la adopción del Convenio No. 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el Convenio No. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial implica que en las normas de la OIT se están comenzando a reconocer las formas atípicas de organización laboral.

Lo que estipula el Convenio No. 183 de la OIT – Protección que abarca a todas las mujeres empleadas incluyendo a las que se desempeñan en formas atípicas de trabajo en relación de dependencia (por ejemplo, las trabajadoras a domicilio, a tiempo parcial, temporarias y ocasionales).

El Convenio se aplica donde fuera que hubiere un contrato de empleo, explícito o implícito, escrito o verbal.

Los países sólo pueden excluir a categorías limitadas de trabajadoras cuando la aplicación del Convenio No. 183 plantee “problemas especiales de particular importancia”.

Cuando ejerzan presión para la ratificación o al negociar con los empleadores, Recuerden que: Se necesita el máximo de protección para la máxima cantidad posible de trabajadoras.

- Se ha de dar a la definición de «mujeres empleadas» un sentido amplio y no restrictivo. El reconocimiento del empleo no depende de la existencia de un contrato escrito.



- Eviten las disposiciones que excluyan a industrias o sectores, o a partes completas de sectores o industrias. Recuerden: El Convenio No. 183 estipula que la exclusión es posible solamente en casos especiales.
- Opónganse a las disposiciones que exijan que una trabajadora tenga un mínimo de antigüedad (por ejemplo, 12 meses de trabajo continuo con un empleador o una cantidad mínima de meses o de años de aportes a un sistema de seguro social) para que pueda disfrutar de la protección.

Recuerden: Las mujeres tienden a estar en situaciones de empleo donde no se desempeñan de manera ininterrumpida durante mucho tiempo.

- Opónganse a la exclusión de las empleadas ocasionales y temporarias.

Recuerden: Sostenemos que la protección de la maternidad beneficia a toda la sociedad; no únicamente a la mujer y su hijo.

- El Convenio No. 183 estipula que si un país lo ratifica con exclusiones, ese país deberá tomar medidas para reducir progresivamente esas exclusiones. El gobierno deberá efectuar consultas con los sindicatos y los empleadores y presentar un informe a la OIT.

Reivindicación 3

14

Licencia de maternidad – Lo que queremos

Que las mujeres tengan un período mínimo de licencia remunerada que:

- permita que las mujeres se recuperen física, psicológica y emocionalmente del embarazo y del parto.
- promueva la disposición de un régimen alimentario saludable y de cuidado de los bebés.
- brinde a las mujeres (y cuando fuera pertinente a sus parejas) la oportunidad de sopesar las decisiones relativas al equilibrio entre su trabajo y su familia.

Lo que estipula el Convenio

Presentando certificado médico o cualquier otro certificado apropiado, una mujer tendrá derecho a un período de licencia de maternidad no inferior a 14 semanas.

Argumentos que respaldan el aumento del período de licencia

El UNICEF y la OMS recomiendan un período mínimo de 16 semanas de licencia de maternidad remunerada como resultado de la creciente evidencia de que un régimen exclusivamente de lactancia materna durante un período mínimo de cuatro meses tiene considerables ventajas para la salud de los bebés y de las madres. La Asamblea Mundial de Salud recomendó últimamente un período de 6 meses de exclusiva lactancia materna.



Reivindicación 4

Licencia de maternidad obligatoria – Lo que queremos

Que las mujeres puedan decidir cuándo volver al trabajo después del parto.

Lo que estipula el Convenio

Teniendo debidamente en cuenta la protección de la madre y del hijo, la licencia de maternidad debe comportar un período obligatorio de licencia de 6 semanas después del parto, a menos que el gobierno y las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores del país decidan otra cosa a escala nacional.

Argumentos que respaldan la licencia obligatoria de maternidad

Informes procedentes de los distintos puntos del globo indican que hay muchos casos en que sus empleadores o sus parejas han obligado a muchas mujeres a volver a trabajar antes de que se sintieran física o psicológicamente capaces de hacerlo. El período obligatorio de licencia posterior al parto es un mecanismo concebido para estipular un período mínimo en el que no se puede obligar a las mujeres a volver a trabajar.

Reivindicación 5

Prestaciones pecuniarias proporcionadas por la seguridad social o los fondos públicos – Lo que queremos

Que durante el período que está en licencia de maternidad la mujer perciba la totalidad de los ingresos anteriores.

Lo que estipula el Convenio

- El Convenio estipula que toda mujer en licencia de maternidad recibirá prestaciones pecuniarias en una cuantía que le garantice mantenerse a ella y a su hijo en adecuadas condiciones de salud.
- En los países que calculen las prestaciones como porcentaje de los ingresos anteriores, el monto de las mismas no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer. En países que utilicen otros sistemas, como por ejemplo, una cantidad fija, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud en promedio de la cantidad que recibiría la mujer si se hubiera utilizado el cálculo basado en los dos tercios de las ganancias anteriores.
- El pago de las prestaciones pecuniarias por maternidad será en cierta forma determinado por el Estado. No obstante, cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias, el Convenio establece que 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.
- Ya sea a través de los programas financiados por el gobierno o de la negociación con los empleadores a escala nacional, o mediante una combinación de ambas cosas, aspiramos a que perciba la totalidad de sus ingresos. Se pueden negociar con los empleadores pagos adicionales por encima de la cantidad equivalente a los dos tercios de sus ingresos anteriores.



Argumentos que respaldan la licencia de maternidad remunerada

- Más del 80% de los Estados Miembros de la OIT proporcionan 12 ó más semanas de licencia paga de maternidad. Más del 40% brinda 14 ó más semanas de licencia paga.
- La licencia remunerada brinda a la mujer y a su familia seguridad de ingresos durante el período en que está recuperándose de haber dado a luz y estableciendo un régimen alimentario para su bebé.
- La seguridad de ingresos permite que las mujeres decidan volver a trabajar cuando se sientan emocional y físicamente capaces. A su vez, esto promueve un regreso feliz y saludable al trabajo.
- Los empleadores que dan licencia paga de maternidad informan que ésta les permite conservar valiosas empleadas con experiencia y calificaciones.
- En este momento, los ingresos de las mujeres contribuyen de manera considerable al crecimiento económico de un país. La pérdida de ingresos durante el embarazo y luego del parto tiene un considerable efecto negativo no solamente en el presupuesto hogareño sino también en la economía en general.
- Los niños y niñas son la generación futura. ¿Por qué se debería multar económicamente a las mujeres debido a que son quienes los dan a luz?

Economías en desarrollo

Los países que no disponen de sistemas sociales suficientemente desarrollados que les permitan responder a la norma fijada en el Convenio No. 183 pueden ratificar la norma igualmente si proporcionan prestaciones pecuniarias a un nivel no inferior al que se otorga en caso de enfermedad o incapacidad temporaria. En tal caso, deben aceptar comunicar a la OIT las medidas que vayan tomando para avanzar hacia la consecución de la norma estipulada en el Convenio.

Reivindicación 6

Protección del empleo y no discriminación – Lo que queremos

- El máximo de protección contra despido durante el embarazo, durante la licencia de maternidad y después de haberse reincorporado la mujer al trabajo durante la lactancia.
- El derecho de volver al mismo puesto de trabajo o equivalente en cuanto a salario, condiciones y jerarquía.
- Ninguna discriminación contra una mujer porque está o puede quedar embarazada, está en licencia de maternidad o lactando a su hijo.

Lo que estipula el Convenio

Es ilegal que un empleador despidiera a una mujer que está embarazada o durante la licencia de maternidad e inclusive durante el período inmediatamente siguiente a su reincorporación al trabajo, estipulado por las leyes o disposiciones nacionales, a menos que lo haga por motivos no relacionados con el embarazo o con el nacimiento del hijo y sus consecuencias o con la lactancia. El Convenio anterior (No. 103) protegía a la mujer únicamente durante su ausencia por licencia de maternidad.



Es el empleador quien debe demostrar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o con el nacimiento del hijo y sus consecuencias ni con la lactancia.

Se garantiza a la mujer el derecho de reincorporarse al término de su licencia de maternidad al mismo cargo o cargo equivalente con el mismo nivel de remuneración. Esta disposición no existía en el Convenio anterior.

Todos los Miembros deben tomar las medidas pertinentes para que la maternidad no constituya una fuente de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso al empleo. Esta disposición, que no existía en el Convenio anterior, amplía la protección contra la discriminación al pasar a abarcar a las mujeres que buscan empleo.

Argumentos en pro de la protección del empleo y de las disposiciones contra la discriminación

- Los empleadores a menudo discriminan a las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Cuando una mujer está embarazada, en licencia de maternidad o en período de lactancia, hacen supuestos falsos con respecto a su capacidad, competencia y dedicación al trabajo.
- Las calificaciones y la capacidad de una persona de desarrollar una tarea y su dedicación al trabajo se deben evaluar siguiendo criterios independientes del hecho de que esa persona esté o pueda quedar embarazada, de que haya tomado licencia de maternidad o de que amamante a su hijo.

Se necesitan, por lo tanto, las disposiciones más enérgicas posibles contra la discriminación. Entre estas disposiciones, que no existían en el Convenio anterior (No. 103), debería figurar que:

- Toda responsabilidad de la prueba debe incumbir al empleador. Un empleador que busca despedir a una mujer embarazada o en período de lactancia o que desea alterar su situación en el empleo debería tener que demostrar que el despido o el cambio no estuvo relacionado con el embarazo, la licencia de maternidad, el período de lactancia, etc.
- No se autorizan las pruebas de embarazo cuando se solicita empleo, a menos que el trabajo implique un riesgo significativo o reconocido para la salud de una mujer y de su hijo. Cabe señalar que esas disposiciones deben ser utilizadas con cautela y no simplemente como un medio general para excluir a la mujer de ciertos tipos de tareas o de trabajar en determinadas industrias.

Reivindicación 7

Madres en período de lactancia – Lo que queremos

- El derecho de la mujer de continuar amamantando a su hijo cuando vuelve a trabajar.
- Lugares de trabajo que posibiliten la lactancia con instalaciones adecuadas para tal fin.
- Que el tiempo utilizado para la lactancia se contabilice como tiempo trabajado.



Lo que estipula el Convenio

La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones diarias o a una reducción de las horas diarias de trabajo para la lactancia de su hijo.

El período durante el cual se permiten las interrupciones para la lactancia o la reducción de las horas diarias de trabajo, su cantidad, la duración de las interrupciones para la lactancia y los procedimientos para reducir las horas diarias de trabajo serán determinados por la ley y la práctica nacionales.

Esas interrupciones o la reducción de las horas diarias de trabajo se contabilizarán como tiempo trabajado y se remunerarán en consecuencia.

Argumentos en favor de interrupciones pagas para la lactancia

Las mujeres no tienen que ausentarse de sus trabajos para la lactancia siempre y cuando se les dé oportunidad para proceder a la misma en sus lugares de trabajo.

Las buenas prácticas en este ámbito realzarán las relaciones entre empleador y empleada originando una fuerza laboral más motivada, dedicada y productiva.

Son menores los costos de contratación y de formación debido a una rotación menor de personal puesto que las mujeres gozan de mejor salud, están más contentas y son más devotas a sus empleadores.

18

Cuando deba contratar en el futuro personal de calidad, el empleador disfrutará de una imagen corporativa positiva, también a los ojos del público en general.

La lactancia tiene considerables ventajas para la salud de la madre y del hijo. Para la comunidad, la lactancia reduce los costos de atención médica de enfermedades que se pueden prevenir. Los beneficios incluyen una reducción de los costos de seguros de salud.

La lactancia es un componente clave del cuidado infantil. Fomenta el desarrollo de relaciones estrechas entre madre e hijo y las hormonas que mantienen la lactancia tienen una influencia positiva en la salud reproductiva general de la mujer.

Una mujer que amamanta a su hijo le está dando el mejor alimento posible. La lactancia reduce el costo de enfermedades que se pueden prevenir. Reduce asimismo los daños ecológicos dado que disminuyen el empaquetado y la distribución y eliminación de los embalajes de leche en polvo.



Reivindicación 8

Protección de la salud – Lo que queremos

- Personas que trabajen en entornos laborales saludables y seguros, exentos de riesgos para la salud reproductiva.
- Disposiciones en virtud de las cuales no se pueda obligar a las mujeres a trabajar en entornos que puedan ser perjudiciales para su salud o la de su hijo.
- Disposiciones por las cuales se evite que se utilicen las medidas de salud y seguridad para discriminar a la mujer en el empleo excluyéndola por completo de distintas formas de trabajo o de industrias.

Lo que estipula el Convenio

Todo Miembro, previa consulta, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a la mujer a realizar tareas perjudiciales para su salud o la de su hijo.

El trabajo perjudicial para la salud será determinado por la autoridad competente.

Argumentos que respaldan las disposiciones sobre protección de la salud

- Los bebés no sufren malformaciones resultantes de la exposición a productos nocivos.
- Las madres no sufren complicaciones durante el embarazo, el parto o el período post natal resultantes de labores extenuantes o estresantes perjudiciales.
- Hay beneficios a largo plazo para los empleadores y los gobiernos derivados del hecho de contar con trabajadoras e hijos más saludables.
- Disminuirá la cantidad de niños que nacen muertos y de abortos.
- Se producirá una reducción global de los costos de las prestaciones médicas relacionadas con la maternidad al igual que de los costos de atención médica en general.

“En más de 80% de los Estados Miembros de la OIT, la legislación laboral prevé licencias de maternidad remuneradas.”



La OIT y la Protección de la Maternidad – Segunda Sección

¿Qué son los Convenios de la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo especializado de las Naciones Unidas que aboga por la promoción de la justicia social y de los derechos humanos y sindicales internacionalmente reconocidos. Fue fundada con el cometido de alcanzar paz universal y duradera a través de la justicia social.

La OIT fija normas laborales internacionales adoptando Convenios y, cuando es pertinente, Recomendaciones. Los Convenios reflejan los derechos laborales mínimos internacionalmente reconocidos. Están concebidos de manera tal que se apliquen a todos los países del mundo, sea cual fuere su nivel de desarrollo social o económico. Al mismo tiempo, deben ser suficientemente específicos como para que su aplicación sea significativa.

La OIT es un organismo tripartito. Todos sus procesos de toma de decisiones, incluyendo la negociación de los Convenios, implican a representantes de gobiernos (Estados Miembros), trabajadores y empleadores.

Las normas laborales de la OIT pretenden proporcionar una base para que se proporcionen derechos humanos en el mundo del trabajo y se las utiliza para orientar la concepción y aplicación de la política laboral y social a escala nacional.

Inclusive cuando un país no ratifica un Convenio, a menudo se hace referencia al mismo por su autoridad como disposición mínima internacionalmente reconocida.

Un Convenio no es obligatorio para un Estado Miembro de la OIT a menos que el mismo lo haya ratificado. Cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adopta un Convenio, todos los Estados Miembros de la OIT están obligados a presentarlo ante la autoridad o autoridades competentes para que se promulgue legislación adecuada o se tomen otras medidas. Si el país decide ratificar un Convenio, se le exige que tome medidas para aplicar las disposiciones del mismo en la legislación, política y práctica nacionales.

Los Convenios de la OIT sobre protección de la maternidad

Desde sus inicios, la OIT reconoció como prioridad la protección de la maternidad. El primero de los Convenios sobre protección de la maternidad (No. 3) se adoptó en 1919, reconociendo “la necesidad de proteger a las trabajadoras antes y después del parto”. La protección de la maternidad figura como una de las metas y objetivos de la OIT. En 1952, la OIT adoptó el Convenio sobre protección de la maternidad (revisado) (No. 103).

La protección de la maternidad, según definida en el Convenio No. 101, incluía: un período mínimo de doce semanas de licencia de maternidad; el pago de prestaciones pecuniarias durante esa licencia, la prohibición de despido durante la licencia; e interrupciones del trabajo para la lactancia. Estas disposiciones



permanecieron invariables durante casi 50 años hasta que en 2000 se adoptó el nuevo Convenio. Una vez que esté en vigencia el nuevo Convenio No. 183, se cerrará el antiguo Convenio a nuevas ratificaciones de los Estados Miembros.

El Consejo de Administración de la OIT decidió en 1997 revisar el Convenio No. 103. Se emprendió dicha revisión por una serie de razones, entre las cuales estaban:

- El reconocimiento de que son más las mujeres que ocupan empleos remunerados y que combinan su trabajo con las responsabilidades familiares.
- Evoluciones y mejoras progresivas en la forma en que las naciones reconocen y respaldan a las trabajadoras.
- Reconocimiento de los derechos de la maternidad en una serie de tratados internacionales, entre ellos el Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).

Ratificación de las normas de la OIT en sus países

Un Convenio no tiene carácter obligatorio hasta que el gobierno de un país no lo ratifica. Por eso es tan importante la campaña en pro de su ratificación.

Una vez que la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado un Convenio, los Estados Miembros deben presentarlo ante la “autoridad nacional competente” para que se promulgue legislación o se tomen otras medidas, normalmente dentro de un plazo de 12-18 meses.

La “autoridad nacional competente” es el organismo o autoridad con poder para legislar o tomar medidas para aplicar el Convenio. Normalmente sería la legislatura porque de esa manera se presenta la cuestión al público a fin de que se pueda realizar un examen completo de los pormenores.

En un estado federal, el gobierno federal puede tomar medidas con respecto al Convenio a escala federal si tales medidas son acordes a la Constitución. En tal caso, las obligaciones del Estado federal son las mismas que las de los demás Estados Miembros.

No obstante, si el gobierno federal considera que las cuestiones que figuran dentro del Convenio son más apropiadas para que cada Estado, provincia o cantón tome las medidas pertinentes, el gobierno federal puede referir el Convenio a esos niveles gubernamentales más apropiados, dentro de los 18 meses, para que se promulgue la correspondiente legislación o se tomen las medidas del caso. El gobierno federal sigue teniendo la responsabilidad de disponer consultas periódicas entre esos distintos niveles gubernamentales con el fin de promover medidas para poner en práctica el Convenio.



Cuando un gobierno somete un Convenio a la autoridad competente, también debe proporcionar una declaración o propuesta referente a lo que estima adecuado como medida a tomar con respecto al Convenio.

En el caso del Convenio No. 183 de la OIT, eso significa que el nuevo Convenio se presente ante la autoridad nacional competente a la brevedad posible.

¿Saben qué está sucediendo al respecto en su país?

- ¿Saben cuál es en su país la que se considera autoridad nacional competente?
- ¿Saben qué medidas piensa tomar su gobierno con respecto al Convenio?
- ¿Qué personas de la legislatura son favorables a la ratificación del Convenio No. 183?
- ¿Quiénes se opondrán a su ratificación?
- Pidan a miembros del Parlamento favorables al Convenio que hagan preguntas durante las sesiones acerca del proceso y sobre lo que el gobierno piensa hacer al respecto.
- Si creyeran que no hay suficiente respaldo para la ratificación, contemplen las posibilidades de aplicar alguna estrategia alternativa, como por ejemplo, una recomendación para que se forme una comisión parlamentaria que examine e investigue la aplicación y ratificación del Convenio.
- ¿Pueden influir en el informe que su gobierno presenta al referir la cuestión a la autoridad competente?
- Estudien especialmente la posibilidad de discutir el tema con el Ministro(a) de Trabajo y con el Ministerio de Salud o el Ministerio encargado de cuestiones relativas a la mujer para averiguar qué se dice del tema y para procurar influir en las recomendaciones que figuren en el informe que se preparará.

Los gobiernos deben suministrar información a la OIT sobre las medidas que han tomado para referir la cuestión a la autoridad competente y sobre los pasos que ésta ha dado. También deben proporcionar información a las organizaciones de representantes de empleadores y de trabajadores de sus respectivos países.

Esto significa que su central sindical debería por lo menos recibir información sobre lo que piensa hacer el gobierno.

- Consiga esa información. Pida a su central sindical que someta a la atención de la autoridad competente el curso que considera que se debería dar a la cuestión.
- Su central sindical también puede participar en el proceso de consulta y debate sobre la manera en que la autoridad competente maneja el tema de la ratificación y qué medidas considera que se deban tomar con respecto al Convenio.



- Si se creara una comisión nacional de campaña, como se recomienda en este material, deberían aprovechar esta amplia coalición de intereses comunitarios para ejercer presión a favor de un diálogo con su gobierno y con la autoridad competente designada para tratar la cuestión.
- La propuesta de su central sindical no sólo se debe remitir al gobierno sino también directamente a la OIT (Departamento Internacional de Normas Laborales).
- Se puede utilizar la información sobre lo que el gobierno piensa hacer como parte de una campaña comunitaria más amplia para conseguir mayor respaldo para la ratificación.

Si el gobierno de su país no comunicara las medidas tomadas dentro del lapso estipulado, su central sindical puede señalarlo a la OIT. Si su gobierno aludiera a dificultades para cumplimentar las exigencias en materia de informes, se debe insistir en que solicite ayuda de las oficinas regionales de la OIT.



Material para formación y campañas – Tercera Sección

Programa de formación

El siguiente programa de formación ha sido concebido con la idea de que tenga flexibilidad en la manera de llevarlo a la práctica. Está dividido en sesiones. Dichas sesiones pueden hacerse juntas, en un programa de formación de un día de duración, o por separado, en sucesivas sesiones cortas. Las sesiones de formación se pueden utilizar para desarrollar una campaña nacional o para mejorar la protección de la maternidad en una industria o lugar de trabajo.

Metas de la formación

- Que las personas participantes comprendan los procesos de la OIT y la manera en que entra en funcionamiento uno de sus Convenios.
- Que las personas participantes comprendan el papel que desempeñan los Convenios de la OIT en el entorno nacional y la repercusión que tienen en el mismo.
- Que las personas participantes comprendan las disposiciones clave del Convenio No. 183 de la OIT.
- Que las personas participantes elaboren una estrategia de campaña para ejercer presión en pro de la ratificación del Convenio No. 183 de la OIT y de mejorar el nivel de protección de la maternidad disponible en su país, industria o lugar de trabajo.

Primera sesión

- ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo?
- ¿Qué es un Convenio?
- ¿Cómo me afecta un Convenio?

*Recursos: “Convenio No. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad
Una nueva norma para un nuevo siglo. Material de campaña”*

Sitio Web de la OIT: <http://www.ilo.org/>



Segunda sesión

- ¿Qué es la protección de la maternidad?
- ¿Por qué es necesario proteger la maternidad?

Recursos: Material de la campaña “Protección de la maternidad 2000 Es para todos nosotros(as)”- Secciones 1, 2, 3 y 4.

Convenio de la OIT sobre protección de la maternidad – Disposiciones clave

- Campo de aplicación
- Licencia de maternidad
- Licencia obligatoria
- Prestaciones
- Protección de la salud
- Protección del empleo y discriminación
- Madres lactantes

Recursos: “Convenio No. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad: Una nueva norma para un nuevo siglo. Material de campaña”

Tercera sesión

- ¿Qué situación se vive en mi país / industria / lugar de trabajo?

Recursos: “Convenio No. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad Una nueva norma para un nuevo siglo. Material de campaña” Cuadro. Sección 1



Cuarta sesión

- Obrero para convertir en realidad la protección de la maternidad –
Planificación de una campaña:
Primer paso – Comisión de la campaña
Segundo paso – Averiguación de datos
Tercer paso - Plan de actividades y marco temporal:
Movilización de la membresía y de la comunidad
Cuarto paso – Nuestras reivindicaciones
Quinto paso – Respaldo de las reivindicaciones y cabildeo en pro
del cambio
Sexto paso – Evaluación de la campaña

*Recursos: “Convenio No. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad
Una nueva norma para un nuevo siglo. Material de campaña” – Sección 1
¡Haciendo campañas! Material de la ISP para capacitación sindical*

“En el mundo entero, los sindicatos organizan campañas para que la protección de la maternidad sea una realidad para todas las mujeres que trabajan.”



Comunicado de prensa para el lanzamiento del material de la campaña

Nuevo material - Campaña para convertir en realidad la protección de la maternidad para todas las trabajadoras

Se ha preparado un material de campaña internacional para ayudar las organizaciones sindicales y comunitarias a luchar por los derechos de la maternidad.

El Sr...../ La Sra....., de, declaró que este material será utilizado por la coalición formada entre sindicatos y comunidad con el fin de ejercer presión sobre el gobierno para que éste ratifique el Convenio No.183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección de la maternidad. Los sindicatos utilizarán este material para crear conciencia entre sus miembros sobre los derechos de la maternidad.

“Conseguiremos así que se hagan nuevos reclamos a los empleadores para que mejoren los derechos de la maternidad,” dijo el Sr..... / la Sra.....

Tomó dos años negociar este Convenio de la OIT, que fue adoptado en junio de 2000. “El mismo representa la protección mínima internacionalmente reconocida que se ha de brindar a todas las mujeres que trabajan”, añadió el Sr..... / la Sra.....

Las principales formas de protección que figuran en el Convenio son:

- el derecho a por lo menos 14 semanas de licencia de maternidad;
- licencia de maternidad remunerada en un nivel equivalente a los dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer;
- el derecho a prestaciones médicas, lo que incluye atención antes, durante y después del parto;
- protección contra el despido;
- el derecho a la lactancia en el lugar de trabajo una vez reincorporada la mujer al trabajo.

El lanzamiento del material se efectuará (completar con los pormenores del lanzamiento)

Para mayor información o para solicitar ejemplares del material, sírvanse ponerse en contacto con:



Comunicado de prensa para el lanzamiento de la campaña nacional

Los sindicatos y las organizaciones de la comunidad forman una alianza para promover los derechos de las embarazadas que trabajan

En el día de la fecha, la central sindical anunció la formación de una alianza entre sindicatos y comunidad, para promover los derechos de las embarazadas y de las mujeres que se reincorporan a sus puestos de trabajo después de haber tenido un hijo. El Sr...../ La Sra..... declaró que al lanzar esta campaña, los grupos que integran la alianza se comprometieron a hacer realidad en el siglo XXI la protección de la maternidad para las trabajadoras. Integran la alianza los grupos siguientes:

La máxima prioridad de la alianza es conseguir que el gobierno nacional se comprometa a ratificar el Convenio No. 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección de la maternidad.

Tomó dos años negociar este Convenio de la OIT, que fue adoptado en junio de 2000. “El mismo representa la protección mínima internacionalmente reconocida que se ha de brindar a todas las mujeres que trabajan”, añadió el Sr..... / la Sra.....

“Es inconcebible que en el siglo XXI siga habiendo numerosos casos de mujeres hostigadas y discriminadas en sus lugares de trabajo por estar embarazadas o al volver al trabajo luego del nacimiento. En el nuevo Convenio sobre protección de la maternidad se abordan muchos de esos problemas.”

Entre las principales formas de protección que figuran en el Convenio No. 183 de la OIT están:

- el derecho a por lo menos 14 semanas de licencia de maternidad;
- licencia de maternidad remunerada en un nivel equivalente a los dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer;
- el derecho a prestaciones médicas, lo que incluye atención antes, durante y después del parto;
- protección contra el despido ;
- el derecho a la lactancia en el lugar de trabajo una vez reincorporada la mujer al trabajo.

“Las formas de protección que incluye el Convenio No. 183 de la OIT benefician a toda la sociedad. Permiten que las familias sopesen las decisiones con respecto al nacimiento y al cuidado del niño y promueven una conexión continua entre las mujeres y sus lugares de trabajo durante el embarazo y después del nacimiento. Se proscriben el comportamiento nocivo y discriminatorio”, declaró el Sr..... / la Sra.....

El Sr..... / La Sra..... afirmó que la alianza entre sindicatos y comunidad está comprometida a convertir en realidad los derechos de la maternidad. “Es nuestro deber con las trabajadoras y con la sociedad. Se ha de alentar enérgicamente a los gobiernos a ratificar el Convenio sobre protección de la maternidad. Desarrollaremos nuestra campaña para que aumente la conciencia pública sobre la necesidad de mejorar la protección de la maternidad y de mejorar las prácticas en los lugares de trabajo.” añadió el Sr..... / la Sra.....

Para mayor información, sírvanse ponerse en contacto con:



Comunicado de prensa para dar a conocer los resultados del estudio

Los resultados de un estudio demuestran la necesidad de proteger la maternidad

En un estudio realizado entre trabajadoras se observó que las embarazadas y las mujeres que se reincorporan a sus tareas después de un parto consideran que no se les da un trato justo y muchas de ellas siguen siendo víctimas de hostigamiento y de actitudes discriminatorias en sus lugares de trabajo.

El Sr...../ La Sra..... declaró que los resultados del estudio demuestran que se necesitan disposiciones legislativas enérgicas para proteger a las embarazadas y a las mujeres que vuelven al trabajo después de tener un hijo.

El estudio descubrió que:

Por ejemplo:

% de las trabajadoras no saben qué derechos tienen con relación a la maternidad;

% de las madres trabajadoras no gozó de todos sus derechos relacionados con la maternidad;

% de las trabajadoras considera que no podría acceder a todos sus derechos de protección de la maternidad sin poner en peligro el futuro de su empleo.

(agregar aquí los resultados del estudio)

Una de las mujeres que respondió al cuestionario del estudio agregó los siguientes comentarios: (agregar aquí una cita del estudio)

El Sr...../ La Sra..... pidió que el gobierno de una respuesta inmediata a los resultados del estudio aceptando ratificar el Convenio de la OIT sobre protección de la maternidad (No. 183), en el que se enuncian las normas mínimas internacionalmente reconocidas, y promulgando legislación destinada a convertir en realidad los derechos de la maternidad.

“Está claro que no podemos confiar en que los empleadores, actuando individualmente, introduzcan prácticas que hagan superar el hostigamiento y la discriminación. Las trabajadoras desean que la protección de la maternidad sea una realidad. Ahora reclaman que el gobierno tome medidas decisivas para proteger sus derechos y hacer que los empleadores actúen de manera responsable”, declaró el Sr...../ la Sra.....

El estudio sobre las trabajadoras es parte de una campaña nacional de los sindicatos y grupos de la comunidad para crear conciencia sobre la necesidad de tomar medidas a fin de mejorar la protección de la maternidad.

Para mayor información sobre el estudio y sobre la campaña nacional, sírvanse ponerse en contacto con:



Modelo de carta para reclamar la ratificación del Convenio No. 183 de la OIT

Al: Ministro(a) de Trabajo
De: Central sindical

Su Excelencia:

Ref.: Ratificación del Convenio No. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad

Nos dirigimos a usted con relación al Convenio No. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en junio de 2000. Desde su adopción, lo han ratificado dos países, Italia y Eslovaquia.

Conforme a lo estipulado en la Constitución de la OIT, se requiere a los Estados Miembros que sometan el Convenio ante la autoridad nacional competente para que se promulgue legislación adecuada o se tomen otras medidas. Por lo tanto, le solicitamos que tenga a bien comunicarnos los pasos que ha dado su oficina para cumplimentar ese requisito. En particular, deseamos que se nos informe sobre el proceso de consulta que se utilizará al tomar una decisión sobre la ratificación del Convenio o cualquier otra medida que se pueda decidir tomar, como así también el mecanismo por el cual la central sindical puede hacer aportes a este proceso.

Le agradeceremos mucho que nos suministre los pormenores del proceso que su oficina y el gobierno están utilizando para estudiar esta cuestión.

Deseamos asimismo solicitar que se concierte una reunión entre su oficina y la central sindical para discutir la ratificación del Convenio y otras cuestiones relacionadas con ese tema.

Sin otro particular, se despide muy atentamente

Firmado en nombre de la central sindical



Artículo de diario sindical

Adhiérase a la campaña internacional para convertir en realidad la protección de la maternidad

Nuestros miembros(as) nos dicen que las embarazadas o las mujeres que vuelven al trabajo después de haber tenido un hijo sufren hostigamiento y discriminación. Es difícil creer que al inicio del siglo XXI los empleadores sigan permitiendo que continúen esas prácticas intolerables. Algunos ejemplos de prácticas de hostigamiento y discriminación:

- despido de mujeres una vez que éstas han comunicado a sus empleadores que están embarazadas;
- transferencia de embarazadas o de mujeres que están lactando a puestos de trabajo “seguros” menos remunerados;
- cuestionamiento de la dedicación laboral de las mujeres que deciden tener hijos;
- denegación a la mujer de sus plenos derechos de licencia de maternidad o amenaza de ponerlas en un puesto de trabajo de menor jerarquía a su regreso al trabajo o de no reincorporarlas al trabajo;
- demora en los pagos de la licencia de maternidad o directamente no pago de la misma.

Algunos empleadores hacen que el regreso al trabajo de la mujer que ha tomado licencia de maternidad sea extremadamente difícil:

- no permitiéndole que recupere su puesto anterior;
- negándose a negociar horarios flexibles de trabajo como el trabajo a tiempo parcial o el trabajo compartido;
- negándose a permitir que una mujer proceda a la lactancia en el lugar de trabajo.

Nueva norma internacional

Las mujeres sufren en todo el mundo prácticas discriminatorias. Reconociendo este hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en junio de 2000 un nuevo Convenio sobre protección de la maternidad. En un Convenio de la OIT se fijan las normas mínimas internacionalmente reconocidas que se deben aplicar en todos los lugares de trabajo.

El movimiento sindical internacional hizo una exitosa campaña para que el nuevo Convenio de la OIT constituyera una mejora de las normas mínimas. El nuevo Convenio comporta las disposiciones siguientes:

Está cubierta la mayoría de las mujeres

La protección abarca a todas las mujeres empleadas casadas o solteras, inclusive a las que se desempeñan en formas atípicas de trabajo dependiente.



Licencia de maternidad

Se estipula un período de licencia de maternidad no inferior a 14 semanas.

Vuelta al trabajo no forzosa

La licencia de maternidad incluye un período de seis semanas de licencia obligatoria luego del parto, a menos que a escala nacional el gobierno y los representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores hubieran hubiera estipulado otra cosa.

Pago de prestaciones durante la licencia de maternidad

El Convenio No. 183 de la OIT parte de un modelo que considera correctas las prestaciones pecuniarias para la licencia de maternidad. Reconoce el pago de la licencia de maternidad a través del seguro social o los fondos públicos o en una forma que se determinará en función de la legislación y la práctica nacionales. En general, la norma que establece el Convenio es el pago equivalente a los dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer.

Cuando una mujer no reúna las condiciones necesarias para tener acceso a las prestaciones pecuniarias, el Convenio No. 183 estipula que tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, si bien esto puede estar condicionado a una verificación de las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

Protección contra el despido y la discriminación

Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

Incumbirá al empleador demostrar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

Se garantiza a la mujer el derecho de retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de 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.



Derecho a la lactancia en el trabajo

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.

Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Protección de la salud

No se puede obligar 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.

Se ha de tomar nota de que estas disposiciones se consideran el mínimo que se debe brindar.

La campaña

Como parte de la campaña mundial, hemos establecido tres prioridades:

- Que se ratifique el Convenio No. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad y la Recomendación asociada al mismo.
- Convertir en realidad la protección de la maternidad haciendo que los gobiernos y los empleadores apliquen la norma en la práctica.
- Negociar mejor protección a través de los convenios colectivos.

Les pedimos que se unan a nuestra campaña ya que la protección de la maternidad nos beneficia a todos(as).

Para formar parte de la campaña, sírvanse ponerse en contacto con:



Cuestionario Maternidad & Trabajo

Sección 1 Información General

1. ¿Qué edad tiene?

- Menos de 20 20 – 25 25 – 30 30 – 35
 35 – 40 más de 40

2. ¿Dónde trabaja?

Sector _____ Nombre de la empresa _____ Servicio _____

3. ¿Es usted asalariada?

- A tiempo completo A tiempo parcial Ocasional Temporera
 Con un sistema de remuneración a destajo Como trabajadora a domicilio

4. ¿Cuál es la denominación o el título de su cargo?

34

5. En su lugar de trabajo, hay:

- Una mayoría de hombres Una mayoría de mujeres
 Una proporción igual de ambos sexos

Sección 2 - Embarazo y Empleo

1. ¿Ha estado embarazada desde que trabaja?

- Sí No
 (en tal caso, vaya directamente a la pregunta 3)

¿Cuántas veces? _____

2. ¿Cuál fue la reacción de su empleador al enterarse de que estaba embarazada?

- Positiva Negativa

Dé algunos ejemplos de su actitud: _____



3. Durante su embarazo, ¿tuvo que pedir a su empleador que alivie sus tareas o que la transfiera a un puesto que presente menos riesgos?

Sí No

Si lo hizo, ¿estuvo confrontada con dificultades?

Sí No

Si la respuesta es sí, ¿por qué? _____

4. Fue transferida a otro puesto o reubicada a causa de su embarazo cuando no era necesario? Por ejemplo, la transfirieron a un puesto menos remunerado o con menos antigüedad cuando, aparentemente, no había ninguna razón de hacerlo?

Sí No

Si la respuesta es sí, por favor dé detalles _____

5. ¿Tuvo que ausentarse de su trabajo debido a, o durante, su embarazo?

Sí No

Motivo (por ej. malestar, citas médicas): _____

35

6. ¿Experimentó alguna dificultad con su empleador cuando quiso ausentarse?

Sí No

Si la respuesta es sí, explique: _____

7. Antes de comenzar su licencia de maternidad, ¿conocía usted sus derechos y sus obligaciones al respecto?

Sí No

¿Quién le proporcionó esta información?

Colegas de trabajo Su sindicato Su empleador

Otros (precisar) _____



8. ¿Conoce su empleador sus derechos y obligaciones en relación con la licencia de maternidad?

Sí

No

Si no, ¿le causó esto dificultades y cuáles fueron? _____

9. Su licencia de maternidad, ¿fue

remunerada

no remunerada

parcialmente remunerada

Si fue remunerada, ¿durante cuánto tiempo recibió un pago y de qué monto fue (por ej. 100% de su último salario durante 3 meses, etc.) _____

10. ¿Encontró dificultades en el acceso a servicios médicos y/o obstétricos, incluyendo los cuidados pre y postnatales y para el parto?

Sí

No

Si la respuesta es positiva, dé detalles sobre estas dificultades: _____

11. ¿Tuvo problemas cuando regresó de su licencia de maternidad?

Sí

No

Si la respuesta es positiva, suministre detalles _____

12. Al regresar a su trabajo, ¿volvió a ocupar su empleo/cargo anterior?

Sí

No

Si no, ¿por qué? _____



13. Al regresar a su trabajo, ¿trató de negociar un acuerdo con su empleador o comenzó a trabajar a tiempo parcial?

Sí

No

¿Se presentó algún problema u obstáculo para volver a trabajar a tiempo parcial?

14. ¿Amamantó a su bebé?

Sí

No

15. ¿Durante cuánto tiempo lo amamantó? _____

16. Si lo amamantó, ¿continuó haciéndolo cuando regresó al trabajo?

Sí

No

17. Si continuó, ¿amamantó o se sacó la leche en su lugar de trabajo?

Sí

No

18. Si amamantó o se sacó la leche en su lugar de trabajo, ¿qué instalaciones estaban disponibles para ayudarlo? (por ej. una sala privada, un lugar para lavar, un lugar para guardar sus cosas, etc.)

19. ¿Fue remunerada para los períodos en que se ausentó de su trabajo para amamantar o sacarse la leche?

Sí

No

20. Si no continuó amamantando cuando regresó a su trabajo, ¿fue la actitud de su empleador o la ausencia de instalaciones adecuadas en su lugar de trabajo una razón para ello?

Sí

No

Si la respuesta es sí, por favor suministre detalles: _____



21. Sírvanse dar información sobre cualquier otra experiencia que vivió en su trabajo mientras estaba embarazada (actitud de las/los colegas, etc.) _____

Sección 3 - Discriminación

1. ¿Cree usted que fue víctima de discriminación porque estaba embarazada o porque podía salir embarazada respecto a los aspectos siguientes:

- Información sobre vacantes y reclutamiento para las mismas
- Condiciones de empleo
- Formación
- Promoción
- Cesación de empleo

Por favor suministre detalles: _____

38

2. Las prácticas en su lugar de trabajo y/o sus condiciones de empleo, ¿han influido sobre su decisión de tener o de no tener hijos/as?

- Sí No No sabe

Si la respuesta es positiva, ¿por qué? _____



Gracias por llenar este cuestionario. En junio de 2000, la Organización Internacional del Trabajo adoptó un nuevo Convenio sobre protección de la maternidad. El movimiento sindical internacional está llevando a cabo una campaña destinada a convencer a los gobiernos nacionales de la necesidad de ratificar este Convenio y garantizar que las normas mínimas que contiene sean una realidad para todas las trabajadoras.

Su sindicato está participando en esta campaña, para la cual la información que usted suministró en este cuestionario resultará muy útil. Si usted desea recibir más información sobre los derechos de las trabajadoras en materia de maternidad o bien participar en la campaña, le agradecemos nos indique sus coordenadas abajo:

OPCIONAL

Nombre _____

Dirección _____

Teléfono casa _____

Teléfono trabajo _____

Fax trabajo _____

Dirección e-mail _____

Gracias al sindicato australiano ASU por facilitarnos su propio cuestionario sobre Maternidad y Trabajo que nos sirvió para elaborar el presente.



Texto del Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad y de la Recomendación No. 191

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de

trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

Campo de aplicación

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término «mujer» se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término «hijo» a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
2. 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.



3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

Protección de la Salud

Artículo 3

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.

Licencia de Maternidad

Artículo 4

1. 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.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la

Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. 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.

5. 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.

Licencia en caso de Enfermedad o de Complicaciones

Artículo 5

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.

Prestaciones

Artículo 6

1. 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 a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.



2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica

nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. 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.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud



del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

Protección del Empleo y no Discriminación

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera 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, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. 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.

2. 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.

Artículo 9

1. 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.

2. 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.

Madres Lactantes

Artículo 10

1. 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.

2. 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.

Examen Periódico

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

Aplicación

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

Disposiciones Finales

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.



Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;



(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación No. 191

Al tiempo que adoptaba el nuevo convenio, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una nueva recomendación sobre la protección de la maternidad. Esta recomendación no tiene un carácter vinculante para los países que ratifican el convenio. Sin embargo, cabe notar que las recomendaciones son importantes para promover el establecimiento de normas laborales más avanzadas y ofrecen metas apropiadas que los diferentes países deben esforzarse por alcanzar.

Los gobiernos que ratifican el convenio deben indicar en sus informes de qué forma van a proceder para aplicar progresivamente las recomendaciones.

Los puntos clave de la Recomendación incluyen: una licencia de maternidad remunerada de 18 semanas, el financiamiento integral de las prestaciones, la protección de la salud de las mujeres en el lugar de trabajo, la creación de las instalaciones que ellas necesitan en el lugar de trabajo y la posibilidad de tomar una licencia parental, incluso en los casos de niños adoptados.

El texto de la Recomendación No. 191 se enuncia en lo sucesivo:

R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (en lo sucesivo llamado el Convenio),

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000.

Licencia de maternidad

1. (1) 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. (2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples. (3) 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.

Prestaciones

2. 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.

3. En la medida de lo posible, las prestaciones médicas previstas en el párrafo 7 del artículo 6 del Convenio deberían incluir:

(a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en su consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico;

(b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital u otro establecimiento médico;

(c) la estancia en un hospital u otro establecimiento médico;

(d) todos los productos, farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios prescritos por un médico u otra persona calificada;

(e) la asistencia odontológica y quirúrgica.

Financiación de las prestaciones

4. Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre la nómina que se establezca para financiar tales prestaciones, ya sea que los paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberían pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo. Protección del empleo y no discriminación.

5. La mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración, al terminar la licencia prevista en el artículo 5 del Convenio. 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.

Protección de la salud

6. (1) 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.

(2) 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.

(3) Deberían adoptarse las medidas previstas en el subpárrafo (2) en particular cuando se trate de: (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.



(4) 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.

(5) La mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto como deje de encerrar un riesgo para su salud.

(6) 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.

Madres lactantes

7. 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.

8. 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.

9. 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.

Tipos de licencia relacionados

10. (1) En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

(2) En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.



Cuadro comparativo - La licencia de maternidad en los diferentes países

País	Duración	% del salario
Africa		
Argelia	14 semanas	100
Angola	90 días	100
Benin	14 semanas	100
Botswana	12 semanas	25
Burkina Faso	14 semanas	100
Burundi	12 semanas	50
Camerún	14 semanas	100
Chad	14 semanas	50
Comoras	14 semanas	100
Congo	15 semanas	100
Côte d'Ivoire	14 semanas	100
Djibouti	14 semanas	50 (100% para funcionarias)
Egipto	50 días	100
Etiopía	90 días	100
Gabón	14 semanas	100
Gambia	12 semanas	100
Ghana	12 semanas	50
Guinea	14 semanas	100
Guinea-Bissau	60 días	100
Guinea ecuatorial	12 semanas	75
Kenya	2 meses	100
Lesotho	12 semanas	0
Libia	50 días	50
Madagascar	14 semanas	100
Malí	14 semanas	100
Marruecos	12 semanas	100
Mauricio	12 semanas	100
Mauritania	14 semanas	100
Mozambique	60 días	100
Namibia	12 semanas	Como prescrito



País	Duración	% del salario
Níger	14 semanas	50
Nigeria	12 semanas	50
Rep. Centrafricana	14 semanas	50
Rep. Dem.del Congo	14 semanas	67
Rwanda	12 semanas	67
Santo Tomé/Príncipe	70 días	100 durante 60 días
Senegal	14 semanas	100
Seychelles	14 semanas	Tasa fija durante 10 semanas
Somalia	14 semanas	50
Sudáfrica	12 semanas	45
Sudán	8 semanas	100
Swazilandia	12 semanas	0
Tanzania	12 semanas	100
Togo	14 semanas	100
Túnez	30 días	67
Uganda	8 semanas	100 durante un mes
Zambia	12 semanas	100
Zimbabwe	90 días	60/75
Américas		
Antigua/Barbuda	13 semanas	60
Arabia Saudita	10 semanas	50 ó 100
Argentina	90 días	100
Bahamas	8 semanas	100
Barbados	12 semanas	100
Belice	12 semanas	80
Bolivia	60 días	100 del salario mínimo nacional + 70% del salario por encima del salario mínimo
Brasil	120 días	100



La licencia de maternidad en los diferentes países

País	Duración	% del salario
Canadá	17-18 semanas	55 durante 15 semanas
Colombia	12 semanas	100
Costa Rica	4 meses	100
Cuba	18 semanas	100
Dominica	12 semanas	60
Ecuador	12 semanas	100
El Salvador	12 semanas	75
Estados Unidos	12 semanas	0
Granada	3 meses	100 (2 meses), 60% durante 3er mes
Guatemala	12 semanas	100
Guyana	13 semanas	70
Haití	12 semanas	100 durante 6 semanas
Honduras	10 semanas	100 durante 84 días
Jamaica	12 semanas	100 durante 8 semanas
México	12 semanas	100
Nicaragua	12 semanas	60
Panamá	14 semanas	100
Paraguay	12 semanas	50 durante 9 semanas
Perú	90 días	100
Rep. Dominicana	12 semanas	100
Santa Lucía	13 semanas	65
Trinidad / Tobago	13 semanas	60-100
Uruguay	12 semanas	100
Venezuela	18 semanas	100
Asia & Pacífico		
Afganistán	90 días	100
Australia	1 año	0
Bahrein	45 días	100



La licencia de maternidad en los diferentes países

País	Duración	% del salario
Bangladesh	12 semanas	100
Camboya	90 días	50
Chile	18 semanas	100
China	90 días	100
Emiratos árabes unidos	45 días	100
Fiji	84 días	Tasa fija
Filipinas	60 días	100
India	12 semanas	100
Indonesia	3 meses	100
Irán	90 días	66.7 durante 16 semanas
Irak	62 días	100
Islas Salomón	12 semanas	25
Japón	14 semanas	60
Jordania	10 semanas	100
Kuwait	70 días	100
Laos	90 días	100
Líbano	40 días	100
Malasia	60 días	100
Mongolia	101 días	
Myanmar	12 semanas	66.7
Nepal	52 días	100
Nueva Zelanda	14 semanas	0
Pakistán	12 semanas	100
Papua Nueva Guinea	6 semanas	0
Qatar	40-60 días	100 para funcionarias
Rep. de Corea	60 días	100
Singapur	8 semanas	100
Siria	75 días	
Sri Lanka	12 semanas	100
Tailandia	90 días	100 durante 45 días, luego 50% durante 45 días



La licencia de maternidad en los diferentes países

País	Duración	% del salario
Vietnam	4-6 meses	100
Yemen	60 días	100
Europa		
Alemania	14 semanas	100
Austria	16 semanas	100
Belarús	126 días	100
Bélgica	15 semanas	82 durante 30 días, 75%* después
Bulgaria	120-180 días	100
Chipre	16 semanas	75
Dinamarca	18 semanas	100* 10 semanas adicionales pueden ser tomadas por uno de los padres
España	16 semanas	100
Finlandia	105 días	80
Francia	16-26 semanas	100
Grecia	16 semanas	75
Hungría	24 semanas	100
Irlanda	14 semanas	70* o tasa fija
Islandia	2 meses	Tasa fija
Israel	12 semanas	75*
Italia	5 meses	80
Liechtenstein	8 semanas	80
Luxemburgo	16 semanas	100*
Malta	13 semanas	100
Países Bajos	16 semanas	100
Noruega	18 semanas	100, y 26 semanas adicionales remuneradas para uno de los padres
Polonia	16-18 semanas	100



La licencia de maternidad en los diferentes países

País	Duración	% del salario
Portugal	98 días	100
Reino Unido	14-18 semanas	90 durante 6 semanas, tasa fija después
Rumania	112 días	50-94
Rusia	140 días	100
Suecia	14 semanas	450 días licencia parental remunerada: 75%, 360 días; 90 días, tasa fija
Suiza	8 semanas	100
Turquía	12 semanas	66.7
Ucrania	126 días	100

* **Con un monto tope**



Otras fuentes de información

En el ámbito nacional

Leyes nacionales:

1. Código laboral
2. Legislación en materia de seguridad social
3. Legislación en materia de igualdad

Ministerios:

1. Ministerio del Trabajo
2. Ministerio de la Salud y de la Seguridad Social
3. Ministerio de los Asuntos de la Mujer

Oficinas locales de organizaciones internacionales :

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. Organización Mundial de la Salud (OMS)
3. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

Organizaciones internacionales

OIT – Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH – 1211 Ginebra 22
Suiza
Tel: 41 22 799 6111
Fax: 41 22 798 8685
E-mail: ilo@ilo.org
Web: www.ilo.org

WABA – World Alliance for Breastfeeding Action (Alianza Mundial a favor de la Lactancia Materna)
P.O. Box 1200
10850 Penang
Malasia
Tel: 604 658 4816
Fax: 604 657 2655
E-mail: secr@waba.po.my
Web: www.waba.org.br

IBFAN - International Baby Food Action Network
(Red Mundial de Grupos Pro Alimentación Infantil)
CP 157
1211 Ginebra 19
Suiza
Tel: 41 22 798 9164
Fax: 41 22 798 4443
E-mail: info@gifa.org
Web: www.ibfan.org

OMS – Organización Mundial de la Salud
20, Avenue Appia
1211 Ginebra 27
Suiza
Tel: 41 22 791 2111
Fax: 41 22 791 3111
Web: www.who.int

UNICEF – Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNICEF House
3 United Nations Plaza
New York 10017
Estados Unidos
Tel: 1 212 326 7000
Fax: 1 212 887 7465
E-mail: netmaster2@unicef.org
Web: www.unicef.org

Organizaciones sindicales internacionales

CIOSL – Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
Boulevard Emile Jacqmain 155
1210 Bruxelles
Bélgica
Tel: 32 2 224 0211
Fax: 32 2 201 5815
E-mail: internetpo@icftu.org
Web: www.icftu.org



*CIOSL Organización regional para África
(AFRO)*

P.O. Box 67273
Ambank House (14th Floor)
University Way
Nairobi, Kenya
Tel: (254) 2-221.357 244.336 244335
Fax: (254) 2-21.50.72
info@icftuafro.org
Web : www.icftuafro.org
Secretario General: Andrew Kailembo

*CIOSL Organización regional para Asia y el
Pacífico (APRO)*

4th Floor, 73 Bras Basah Road
Singapore 189556
Singapur
Tel: (65) 222.6294
Fax (65) 221.7380
gs@icftu-apro.org
Web : www.icftu-apro.org
Secretario General: Noriyuki Suzuki

*CIOSL Organización regional interamericana de
trabajadores y trabajadoras (ORIT)*

Avda. Andrés Bello Blanco
(Este 2) Edificio José Vargas
Piso 15 Los Caobos, Caracas
Venezuela
Tel: (58) 2-578.3538 .1092 .2780
Fax (58) 2-578.1702 . 3349
secgenorit@cantv.net
Web : www.orit-ciosl.org
Secretario General: Luis Anderson

IE Internacional de la Educación

5, Bld du Roi Albert II – 8ème étage
1210, Bruxelles
Bélgica
Tel: 32 2 224 0611
Fax: 32 2 224 0606
E-mail: educint@ei-ie.org
Web: www.ei-ie.org

IE Oficina regional para África

Coordinador general: Tom Bediako
B.P. 14058
Lomé - Togo
Tel: 228-222-547
Fax: 228-221-411
E-mail: eiraf@bibway.com

IE Oficina regional para Asia & el Pacífico

Coordinador general: Aloysius Mathews
Jalan Telawi Dua
Nº 25- 2º floor
Bangsar Baru
59100 Kuala Lumpur - Malasia
Tel: 60-3-284-2140/ 60-3-284-2142
Fax: 60-3-284-7395
E-mail: eduint@pc.jaring.my

IE Oficina regional para el Caribe

Coordinadora general: Virginia Albert
Fond Assau Post Office
Sta. Lucia
Sta. Lucia
Tel: 1-758-450-5840
Fax: 1-758-450-5247
E-mail: albertv@candw.lc

IE Oficina regional para América Latina

Coordinador general: Combertty Rodriguez
Apartado Postal 7174
1000 San José
Costa Rica
Tel: 506- 280-9667/ 280-4371
Fax: 506- 283- 7378
E-mail: educint@sol-racsa.co.cr

ISP –Internacional de Servicios Públicos

45 Avenue Voltaire, BP 9
F 01211 Ferney Voltaire Cedex
Francia
Tel: 33 450 40 64 64
Fax: 33 450 40 73 20
E-mail: psi@world-psi.org



ISP Oficina regional para África y los países árabes

Secretario regional: Tèko Kpodar
BP 8473
Lomé
Togo
Tel: 228.2185521
Fax: 228.212852
E-mail: psi-lome@cafe.tg

ISP Oficina regional para Asia & el Pacífico

Secretario regional: Albert Ponniah
25-2 Jalan Telawi Dua
Bangsar Baru
59100 Kuala Lumpur
Malasia
Tel: 60.3.22871782/4/6/8
Fax: 60.3.22871780
E-mail: psiap@ppp.nasionet.net

ISP Oficina regional para las Américas

Secretario regional: Cameron Duncan
733 15th St. N.W.
Suite 324
Washington D.C. 20005
Estados Unidos
Tel: 1.202.8240880
Fax: 1.202.8240881
E-mail: psiamericas@igc.org

Oficina de enlace de la ISP

45, rue Royale
1000 Bruxelles
Belgica
Tel: 32.2.2501080
Fax: 32.2.2501099
E-mail: epsu@epsu.org
Secretario regional para Europa:
Alan Leather, Secretariado de la ISP





ISP - Internacional de Servicios Públicos

45 Avenue Voltaire, BP 9

01211 Ferney Voltaire Cedex - Francia

Tel:

+33 450 40 64 64

Fax:

+33 450 40 73 20

E-mail:

psi@world-psi.org

Internet:

www.world-psi.org



CIOSL - Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Boulevard Emile Jacqmain 155

1210 Bruxelles - Bélgica

Tel:

+32 2 224 0211

Fax:

+32 2 201 5815

E-mail:

internetpo@icftu.org

Web:

www.icftu.org

Internet:

www.icftu.org



IE - Internacional de la Educación

5, Bld du Roi Albert II – 8ème étage

1210, Bruxelles -Bélgica

Tel:

+32 2 224 0611

Fax:

+32 2 224 0606

E-mail:

educint@ei-ie.org

Web:

www.ei-ie.org

Internet:

www.ei-ie.org