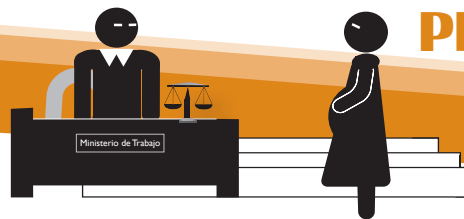




Promover la **IGUALDAD** entre  
mujeres y hombres en el **TRABAJO:**  
Una cuestión de  
**PRINCIPIOS**



Organización  
Internacional  
del Trabajo



## No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad

### A. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

El estado de embarazo, o de la posibilidad de un futuro embarazo de las mujeres en edad reproductiva, constituye una de las manifestaciones más frecuentes de la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral. Por ello, la construcción y el fortalecimiento de marcos legales que brinden protección a las trabajadoras embarazadas, así como el desarrollo de mecanismos que garanticen el cumplimiento de estas disposiciones legales es fundamental en aras de promover la participación laboral de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres.

La protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad. Por una parte pretende proteger la especial relación entre la madre y el recién nacido y la salud de ambos, y por otra busca brindar una cierta seguridad en el empleo (OIT, 2009).

formas atípicas de trabajo dependiente (C 183, art. 2), como por ejemplo las trabajadoras domésticas, las trabajadoras a tiempo parcial, y las trabajadoras temporeras. Igualmente se han ampliado los beneficios a que tienen derecho las mujeres durante el embarazo y después del parto.

Además, el Convenio núm. 102 sobre seguridad social de 1952 reconoce como una de las nueve ramas de la seguridad social las prestaciones de maternidad. Éstas deben incluir la asistencia médica y los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este período.

La protección de la maternidad reconoce el derecho de todas las madres a tener un período de descanso después del parto de al menos 14 semanas (C 183, art. 4). La Recomendación núm. 191 añade que es deseable que el período de licencia se amplíe hasta 18 semanas. De este período, al menos 6 semanas deben disfrutarse de manera obligatoria después del parto (C 183, art. 4).

### B. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Desde 1919 la OIT ha adoptado tres convenios relativos a la protección de la maternidad (el Convenio núm. 3 sobre la protección de la maternidad, el Convenio núm. 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952 y el Convenio núm. 183 sobre la protección a la maternidad de 2000). El ámbito de aplicación de estas normas se ha ido ampliando para dar cobertura a todas las mujeres empleadas, independientemente de su ocupación o del tipo de establecimiento, incluyendo a aquellas que desempeñan

El disfrute pleno de la licencia por maternidad está estrechamente ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el período en el que se interrumpe la participación en el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable. En este sentido, el Convenio núm. 183 establece que el monto de las prestaciones pecuniarias percibidas durante el período de licencias deberá ser al menos equivalente a dos tercios del ingreso percibido como salario (C183, art. 6).



De la misma forma, debe garantizarse que mujer e hijo/a, cuenten con prestaciones médicas que incluyan asistencia prenatal, durante el parto y postnatal (C183, art. 6).

El trabajo durante el embarazo debe adecuarse a las especificidades que genera este proceso en el cuerpo de las mujeres, garantizándose que las mujeres embarazadas o lactantes no realicen actividades que puedan poner en riesgo su salud o la de su hija/o (C183, art. 3).

Tras la reincorporación al trabajo, después de la licencia posparto, el contar con posibilidades para hacer efectivo el derecho a la lactancia es otro elemento importante de la protección a la maternidad. Para ello la mujer podrá interrumpir el trabajo una o varias veces al día o podrá contar con una reducción de la jornada. Este tiempo dedicado a la lactancia deberá contabilizarse dentro de la jornada de trabajo y por lo tanto será remunerado (C 183, art. 10).

Garantizar que el embarazo no sea causa de discriminación contra las mujeres requiere de medidas que garanticen la reincorporación de las mujeres al mismo puesto de trabajo (o uno similar) que tenían antes de la licencia. Así, se establece la prohibición del despido de las mujeres durante el embarazo, la licencia por maternidad y un período determinado después de la reincorporación al trabajo (C 183, art. 8 y 9).

### **C. LA LEGISLACIÓN PARA LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y LA REPÚBLICA DOMINICANA**

A pesar de que ninguno de los países de la subregión ha ratificado el Convenio núm. 183 de la OIT, todos cuentan con disposiciones legales que establecen la protección de la maternidad. Estas disposiciones están incorporadas en instrumentos de diferente rango legal como las Constituciones Políticas, los Códigos de Trabajo o Decretos.

Las Constituciones de Costa Rica y República Dominicana disponen de una protección a la maternidad en general (art. 51 y art.8.15a respectivamente). Los textos Constitucionales de El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá hacen referencia explícita a la protección para las trabajadoras embarazadas (art. 42, art. 102, art. 128 inciso 11 y art. 72, respectivamente). El artículo 74 de la Constitución Política Nicaragüense amplía el concepto protección de maternidad mediante el concepto de protección a la reproducción humana. Si bien en este artículo se definen concretamente las medidas específicas de protección a las mujeres durante el embarazo, el hecho de incluir un concepto más amplio puede contribuir a visibilizar la responsabilidad social con respecto a la maternidad, el cuidado y las responsabilidades familiares.

Estas disposiciones constitucionales se concretan en los Códigos de Trabajo, de manera que es ahí donde se determina el alcance, las condiciones y los mecanismos para el ejercicio de los derechos vinculados a la protección de la maternidad. Estas disposiciones amparan solo a las mujeres que trabajan de manera asalariada y están aseguradas, quedando así excluidas de esta protección gran parte de las trabajadoras.

Todos los países de la subregión reconocen la licencia por maternidad a las trabajadoras. Los períodos de licencia oscilan entre las 16 semanas en Costa Rica y las 10 semanas en Honduras. Sólo Costa Rica y Panamá reconocen un período similar o mayor al establecido en el Convenio núm. 183.

El pago de prestaciones pecuniarias corresponde en todos los países al 100% del salario. En El Salvador, hasta diciembre de 2007 las trabajadoras recibían como subsidio durante el embarazo un monto equivalente al 75% de su salario. Sin embargo, desde una reforma al artículo 28 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, el ISSS aumentó la cobertura del subsidio del 75% al 100%.

Con respecto a la lactancia se reconocen períodos de tiempo diarios en los que las mujeres podrán interrumpir el trabajo, o se establecen reducciones de jornada de hasta una hora en Costa Rica, El Salvador y Guatemala. En ninguno de los países se indica el número de meses que se



puede extender el período de la lactancia; solo en Costa Rica se establece un período mínimo de 3 meses.

Finalmente, en cuanto al fuero de protección a la maternidad, es la legislación salvadoreña la que contiene la medida más contundente ya que se prohíbe el despido durante la licencia y el embarazo sin ningún tipo de excepción. En el resto de los países si el despido obedece a una causa justificada según el Código de Trabajo y se gestiona debidamente en

las instancias laborales correspondientes, será posible que el empleador o la empleadora prescindiera de los servicios de la trabajadora embarazada. Pero si el empleador no puede demostrar que el despido no se debió al embarazo, el empleador está obligado a reintegrar a la mujer trabajadora a su puesto, según la respectiva legislación en todos los países excepto en República Dominicana.

	Licencia por maternidad	Prestaciones durante la licencia	Fuente de la prestación	Prohibición de despido	Lactancia
<b>Costa Rica</b>	Un mes antes y tres meses después del parto	100 % del salario	50 % Seguridad Social y 50 % empleador	Durante el embarazo o período de lactancia salvo causa justificada	Período mínimo 3 meses posparto, descansos de 1 hora en total
<b>El Salvador</b>	12 semanas, 6 de las cuales serán posparto	100 % del salario	75 % empleador 25 % Seguridad Social	Durante el embarazo y la licencia sin excepción	1 hora diaria
<b>Guatemala</b>	84 días, 54 de los cuales serán posparto	100 % del salario	Seguridad Social 2/3 partes Empleador 1/3 parte	Durante el embarazo o período de lactancia salvo causa justificada	2 descansos de 30 min. o reducción diaria de 1 hora, hasta 10 meses después de la licencia
<b>Honduras</b>	10 semanas, 6 de las cuales serán posparto	100 % del salario	Seguridad Social y empleador	Durante el embarazo o período de lactancia salvo causa justificada	2 descansos de 30 min. hasta seis meses después del parto
<b>Nicaragua</b>	12 semanas, 8 de las cuales serán posparto	100 % del salario	Seguridad Social	Durante el embarazo o período de lactancia salvo causa justificada	15 min. cada tres horas
<b>Panamá</b>	14 semanas, 8 de las cuales serán posparto	100 % del salario	Seguridad Social y empleador	Durante el embarazo salvo causa justificada	15 min. cada tres horas o 2 descansos de 30 min.
<b>República Dominicana</b>	12 semanas, 6 de las cuales serán posparto	100 % del salario	50 % Seguridad Social y 50 % empleador	Durante el embarazo y 5 meses después del parto salvo causa justificada	3 descansos de 20 min.

#### D. LA JURISPRUDENCIA CON RESPECTO A LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN CENTROAMÉRICA Y LA REPÚBLICA DOMINICANA.

A nivel subregional, se puede estimar que existe una tendencia favorable en la jurisprudencia existente a la protección de las trabajadoras embarazadas. Los votos de las diferentes cortes apuntalan los mandatos constitucionales de protección a la maternidad. Sin embargo, existen con respecto a algunos aspectos específicos fallos judiciales que no han favorecido a las mujeres.

Este es el caso de Panamá<sup>1</sup>, en donde se ha considerado que el fuero de maternidad no es aplicable cuando se trata de contratos por tiempo definido o durante el período de prueba. También en Honduras se ha establecido<sup>2</sup> que durante el período de prueba el fuero maternal no tiene valor.

1 Corte Suprema de Justicia, Tegucigalpa, Honduras. Sentencia Exp.AL-1101-1169-9 del 8 de febrero de 1996.

2 Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de Panamá. Sentencia del 26 de septiembre de 2003.



En el caso de los contratos temporales, si se demuestra que las actividades que se realizan son de carácter permanente, se podrá exigir el amparo del fuero<sup>3</sup>. La jurisprudencia costarricense sentencia que con respecto a la aplicación del fuero, no existe distinción sea cual sea la condición laboral o la duración del contrato<sup>4</sup>.

La lactancia también ha sido regulada en buena medida mediante la jurisprudencia. El vacío sobre el tiempo que puede extenderse el período de lactancia ha sido definido de esta manera. En Costa Rica una Sentencia de la Sala Segunda ha establecido que el período y las disposiciones correspondientes se mantienen mientras se extienda y se presente al patrono el respectivo certificado médico.

## E. DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EMBARAZADAS

Aunque no se cuenta con registros estadísticos sobre los despidos de las trabajadoras embarazadas, las cifras que aportan los Ministerios de Trabajo nos ayudan a dimensionar la gravedad del problema. Por ejemplo, en Costa Rica en 2009, del total de casos especiales atendidos el 78% estuvieron relacionados con denuncias de mujeres en período de embarazo o lactancia (OIT 2011).

La discriminación contra las mujeres en edad reproductiva a la hora de ser contratadas también es generalizada. Esto no solo se materializa a través del criterio subjetivo de los empleadores que optan por no contratar a una mujer, sino que se concreta en la práctica presente en toda la subregión de solicitar pruebas de embarazo a las mujeres tanto antes de contratarlas como durante la contratación.

A pesar de las protecciones formales, y aunque las mujeres trabajadoras cuyos derechos han sido violentados tuvieran todas las pruebas y cumplieran con todos los requisitos para hacer valer su derecho en un juzgado, en la mayoría de los casos los procesos son largos y la reinstalación de las mujeres puede tardar años. Por eso, muchas mujeres prefieren no denunciar.

<sup>3</sup> Sala Segunda de Costa Rica. Resolución 2009-00220.

<sup>4</sup> Tribunal del Trabajo, Sección III. Resolución N. 2009-00149.

### La comunicación del embarazo: Un aspecto central

*La disposiciones con respecto a los mecanismos para comunicar el embarazo, el momento de hacerlo y su relevancia a la hora de establecer si el fuero es aplicable o no, son fundamentales.*

*Costa Rica: la presentación de la prueba de embarazo tiene un carácter probatorio, pero no un carácter de admisibilidad. Es decir, que el fuero sea aplicado o no, no depende exclusivamente de ello aunque sin duda será un valioso aporte. Aunque la notificación formal del embarazo no se haya realizado la protección prosperará cuando haya otros indicios que comprueben que el empleador había tenido conocimiento del embarazo por otros medios.*

*República Dominicana: una disposición similar determina que el empleador no podrá alegar desconocimiento si se trata de un embarazo en edad gestacional avanzada. En cualquier caso en este país se requiere probar que el empleador fue notificado por cualquier medio.*

*Honduras: ésta es la única salvedad que hace posible la protección del fuero, cuando no se ha hecho entrega de ningún certificado.*

*El Salvador: la jurisprudencia es contundente al señalar que no importa si se conocía o no la situación de embarazo, ya que la protección constitucional prevalece frente a cualquier contingencia.*

*Nicaragua: también ha establecido que la notificación del embarazo no tiene un carácter determinante a la hora de ejercer los derechos vinculados a la protección a la maternidad.*

*Panamá: otorga mayor importancia a la certificación del embarazo y a los requisitos para que esta sea válida. Así, en el sector privado la prueba válida es el certificado médico y en el sector público el ultrasonido y las pruebas médicas de embarazo. Estas disposiciones se aplican de manera muy rigurosa, lo cual dificulta el disfrute efectivo de las mujeres de la protección a la maternidad.*

#### Bibliografía

OIT (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo 98 reunión*. Ginebra: OIT.

OIT-OLACD (2009). *Mercado laboral en Centroamérica y la república Dominicana*. San José: OLACD y CECC.

OIT-PNUD (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: OIT.

OIT (2010a). *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, agosto 2009- enero 2010*. San José: OIT.

OIT (2010b). *Trabajo decente y Corresponsabilidad social en el cuidado: Retos en el camino hacia la igualdad*. San José: OIT.

OIT (2010c). *Notas OIT Trabajo y Familia (4)*. Oficina Subregional para Centroamérica: OIT.

OIT (2011). *Legislación y jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*.

