

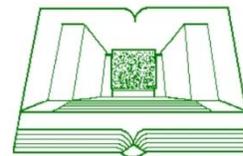
SPI-ISS-09-06

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Subdirección de Política Interior



Centro de Documentación, Información y Análisis
Servicios de Investigación y Análisis
Política Interior



Centro de Documentación,
Información y Análisis

DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS

*Estudio Teórico Conceptual, de las iniciativas
presentadas en esta LIX Legislatura y de
Derecho Comparado*

Lic. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

Lic. María de la Luz García San Vicente
Auxiliar

Mayo, 2006

Av. Congreso de la Unión Núm. 66; Col. El Parque;
México, DF; C.P. 15969
Tel: 5628-1300 ext. 4804 y 4803; Fax: 4726
e-mail: claudia.gamboa@congreso.gob.mx

DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS
Estudio Teórico Conceptual, de las iniciativas presentadas en esta LIX
Legislatura y de Derecho Comparado

INDICE

	Pág.
Introducción.	3
I. Resumen Ejecutivo.	4
II. Marco Teórico Conceptual.	5
III. Principal Marco Jurídico actual de las Madres Trabajadoras en México.	
• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	12
• Ley Federal del Trabajo.	
• Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.	13
• Ley del Seguro Social.	14
• Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.	15
• Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.	15
IV. Iniciativas presentadas en la LIX Legislatura en materia de Madres Trabajadoras.	16
• Texto propuesto de las iniciativas presentadas a nivel Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo en materia de Madres Trabajadoras.	18
• Ley Federal del Trabajo.	19
V. Derecho Comparado sobre Maternidad en las Mujeres Trabajadoras.	
• Cuadro Comparativo de la Regulación de la Protección a la Madre Trabajadora a Nivel Constitucional de seis países de Latinoamérica.	22
• Cuadro comparativo de la Regulación de la Protección a la Madre Trabajadora en diversos países.	
Rubros:	
- Protección a la Maternidad	25
- Licencia por Maternidad o Adopción	27
- Licencia Paterna	32
- Protección a la Lactancia	34
- Notificación por estado de embarazo	37
- Trabajo sin riesgo	38
- Prestación económica	41
- Prestación de estancias infantiles o guarderías	44
VI. Principales Tratados Internacionales en la materia	46
VII. Conclusiones Generales	56
Fuentes de Información	57

INTRODUCCION

El papel de la mujer ha jugado muchos roles a lo largo de la historia universal y contemporánea, hoy en día se puede decir que depende en mucho de la sociedad en donde ésta se desenvuelva, para observar el grado de derechos que puede tener, ya que si bien en la mayoría de los países europeos, es revalorado su papel, caso muy distante es en Latinoamérica, así como África en casos extremos.

Un asunto en concreto, son las madres trabajadoras, ya que pesar de los avances significativos que la mujer ha tenido, como lo establecen diversos Instrumentos Internacionales en los que México forma parte, y de la igualdad ante el varón que en la Constitución de nuestro país se estipula, la maternidad de la mujer siempre será para ésta un tema por demás complicado y complejo.

La naturaleza biológica y psicológica de la mujer en muchos de los casos se ve limitada ante el medio laboral en el que ésta se desempeña, ya que en muchas ocasiones se ve en la necesidad de dejar a un lado, su papel de madre para llevar a cabo tareas extenuantes, principalmente si hablamos de una obrera, campesina, secretaria, etc.

Nuestra legislación aunque si bien ha tenido algunos avances al respecto, éstos no son suficientes para permitir una mayor realización de la mujer en la vida laboral, y a su vez disfrutar su esencia y realización como madre, problemática muy recurrente en los temas de equidad y género.

Un ejemplo de lo anterior, se puede advertir en el derecho comparado que en el presente trabajo expone, así como el de algunas iniciativas presentadas en la LIX Legislatura en la materia.

I. RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo contiene los siguientes apartados y datos relevantes en cada caso:

En el **Marco Teórico Conceptual**, se encuentran desarrollados términos básicos como el de mujer, trabajar y trabajador, de igual forma se desarrollan otros aspectos como la importancia de la protección de la maternidad y la revalorización del trabajo de las mujeres.

En el **Marco Jurídico Actual** en la materia, se mencionan la legislación en nuestro país, desde lo contemplado por la Constitución Política.

En el rubro de **Iniciativas presentadas en la LIX Legislatura** en materia de Madres Trabajadoras, se analizan y comparan 6 iniciativas, desde su exposición de motivos, hasta el texto propuesto, a nivel Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

En el **Derecho Comparado** sobre maternidad de las mujeres trabajadoras, se estudian diversos países en la materia, donde se puede encontrar que algunos señalan estos derechos de la maternidad en la Legislación laboral, mientras que otros crean leyes específicas en la materia, advirtiéndose que no en todos los casos los mismos países se analizaron, ya que dependía en gran medida de la información encontrada en cada uno de los mismos.

A **Nivel Constitucional** se comparan: Cuba, Paraguay, Venezuela, Ecuador, Colombia y Guatemala.

A **Nivel de legislación ordinaria**, y por **rubros específicos** se comparan los siguientes países: Cuba, Chile, España, Paraguay, Venezuela, Uruguay, Republica Dominicana, Guatemala y Puerto Rico.

Los rubros en que se aborda el análisis comparado son los siguientes:

Protección a la Maternidad; Licencia por Maternidad o Adopción; Licencia Paterna
Protección a la Lactancia; Notificación por estado de embarazo; Trabajo sin riesgo;
Prestación económica; y Prestación de estancias infantiles o guarderías

En el apartado de los **Principales Tratados Internacionales** existentes en relación a este tema, se mencionan los siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Arts. 25.
- Convenio 102 (OIT), Sobre La Norma Mínima de la Seguridad Social. Parte VIII. Prestaciones de maternidad. Arts. 46, 47, 48, 49,50, 51 y 52.
- C 169 Convenio Sobre la Protección de la Maternidad, 2000. apartados seleccionados: Campo de aplicación, protección de la salud, licencia de maternidad, licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, prestaciones, protección del empleo y no discriminación, madres lactantes, y examen periódico.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

- C183 Convenio Sobre la Protección de la Maternidad, 2000. apartados seleccionados: Campo de Aplicación, protección de la salud, licencia de maternidad, licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, prestaciones, protección del empleo y no discriminación, madres lactantes y examen periódico.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

Dentro de este contexto se manejan en una primera instancia los conceptos de Madre y Trabajador, señalando que muchos relativos a la equidad y género, en sentido general, así como a los derechos de la mujer, quedaron ya plasmados en otro trabajo de investigación realizado por esta Subdirección.¹

Es así que en primera instancia se menciona tres conceptos básicos a tratar en esta investigación, a saber Madre, Trabajar y Trabajador, entendiéndose por éstos lo siguiente:

“Mujer o hembra que ha tenido uno o más hijos, especialmente respecto a éstos. 2. Fam. Mujer anciana de pueblo. 3. Fig. Causa u origen de una cosa: la experiencia es la madre de la ciencia. 4. Aquello en que figuradamente concurren algunas circunstancias propias de la maternidad: la madre patria. 5. Cauce de un río o arroyo. 6. Título que se da a abadesas y superiores de conventos, y, en algunas comunidades, a todas las religiosas de coro”.²

“Trabajar v. intr. (1). Realizar un esfuerzo en una actividad. 2. Tener una ocupación estable, ejercer un oficio o profesión. 3. Resistir una máquina, un buque, un edificio, etc., la acción de los esfuerzos a que se hallan sometidos: esta viga trabaja a flexión. 4. Ejercer la propia actividad en un determinado comercio o industria. 5. Actuar en el teatro, cine o televisión. v. tr. 6. Ejecutar, realizar o disponer algo con método y orden...”.³

“Trabajador, RA. adj. Que trabaja. 2. Que gusta del trabajo. n. 3. Persona que trabaja por cuenta y bajo dependencia ajena...”.⁴

Ahora bien, ya dentro de una situación concreta y más aún dentro de una problemática determinada como es el caso de la mujer trabajadora en la

¹ Gamboa Montejano, Claudia y García San Vicente, María de la luz. *“DERECHOS DE LA MUJER. Marco Teórico Conceptual y Estudio de iniciativa presentada en esta LIX Legislatura, clasificadas por subtemas y mención de instrumentos Jurídicos Nacionales e internacionales”*. / SPI-ISS-05-06. Marzo 2006.

² Larousse Conciso Ilustrado Diccionario Enciclopédico. México, 1998. Pág. 744.

³ *Ibidem*. Pág. 1185.

⁴ *Idem*.

actualidad, se han comentado en varios ámbitos cuales son las circunstancias desfavorables con las que cada mujer tiene que lidiar diariamente para poder desempeñarse adecuadamente en su rol de madre y al mismo tiempo tener un adecuado desempeño laboral.

Se considera que el papel de madre, por si mismo es un papel de mucha dedicación, paciencia, etc., aunado con el hecho de que la mujer trabaje, en una primera instancia como una necesidad económica de nuestros tiempos, para poder ajustar los gastos del hogar; y por otra parte para seguir desarrollándose profesional que la misma equidad de genero en nuestros días demanda, ambas circunstancias, han hecho muy complejo este doble rol de la mujer en la actualidad.

Dentro de las distintas ideas que se mencionan sobre los derechos de la mujer en relación a su situación de madre trabajadora, son los siguientes:

⁵“El sistema se encuentra orientado, desde el punto de vista laboral, a igualar su calidad profesional frente a los hombres, disfrutando de idénticos derechos y condiciones generales de trabajo.

...

Atento a esta circunstancia, el legislador previene que las mujeres de los mismos derechos, a la vez que cuentan con las mismas obligaciones laborales que los hombres(Artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo).

En este sentido, se ha apuntado que el embarazo, la maternidad y el parto constituyen la razón del trato jurídico diferenciado para la mujer trabajadora.

El régimen vigente se ciñe al Convenio 161 de la OIT respecto al trabajo de mujeres protegido, en atención al siguiente criterio:

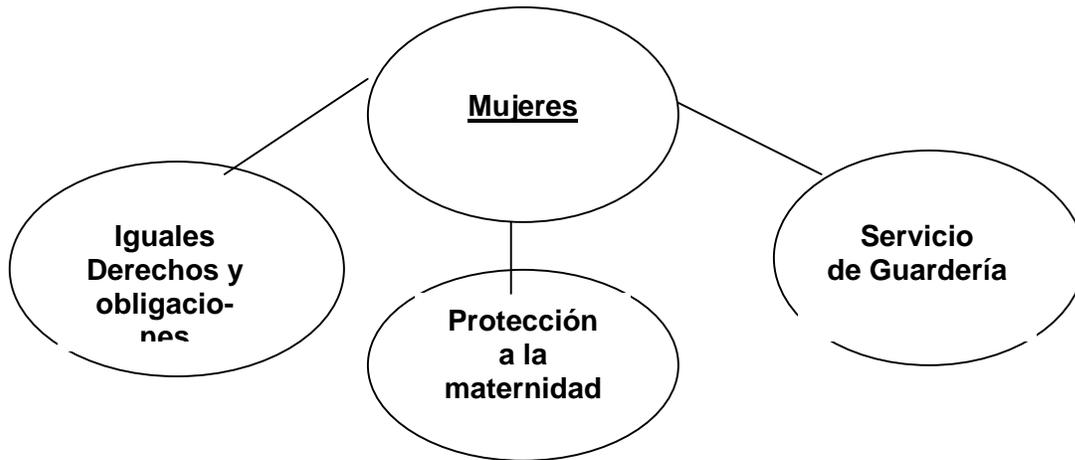
- Evitar su utilización en labores de trituración o molienda de materia en transformación.
- No emplearlo en empresas dedicadas a la ingeniería civil, que reportan alto riesgo.
- No utilizarlo tampoco para el trabajo ferroviario, ni en la construcción de Buques.
- Así como evitar contratarlo para la producción, transformación y transmisión de energía eléctrica o cualquier tipo de fuerza motriz.

El Legislador prevé la situación de la mujer, como condición fundamental, el evitar que la actividad laboral ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, bien sea durante el Estado de gestación o en aquel de lactancia(artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo).

A tal efecto se previene que las mujeres no habrán de realizar trabajos físicos fuertes que impliquen esfuerzos materiales excesivos durante los tres meses que antecedan al parto(artículo 170, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

⁵ Santos Azuela, Héctor, “Derecho del Trabajo”, Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, México 1998, Pág. 319-322.

Se grafican las necesidades de la madre trabajadora, que en primera instancia tendrían que ser garantizadas por el Estado y el patrón en su caso:



Como derechos de las madres trabajadoras, el legislador dispone que no podrá exigírseles labores que operen o puedan afectar su estado tanto psíquico como nervioso (artículo 170, LFT).”

Otra explicación más sobre los derechos de la madre trabajadora en nuestro país, señala lo siguiente:

“Protección de la Maternidad

La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad.

En la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre las mujeres trabajadoras en periodo de gestación. La maternidad, como asunto de salud, también se regula en la legislación sanitaria.

En medicina, la maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. La Ley General de Salud considera la maternidad como el embarazo, parto y puerperio(artículo 61-I).

....

La mujer y el hombre son fisiológicamente diferentes; pero son iguales como seres humanos. la igualdad jurídica debe reconocer esa diferencia y tratar a la mujer con las mismas consideraciones y respeto que al varón, pero con atención particular con motivo de la maternidad y precisamente durante el tiempo de procreación.

La protección se justifica, en primer lugar, por que toda persona tiene derecho a la salud, en segundo lugar, la ley protege la organización y el desarrollo de la familia.

En tercer lugar, la maternidad tiene una función social vital como medio de continuar la descendencia humana.

Existen diversas formas de proteger a la trabajadora en su condición de madre, una de ellas es evitar la limitación, restricción o privación de sus derechos laborales con motivo de la maternidad y otra es cuidar de su salud y la de su hijo.

La protección legal abarca los periodos de gestación o embarazo, parto, puerperio y lactancia. Los derechos de maternidad son las prestaciones que tiene la trabajadora con motivo de la gestación y deben abarcar:

- cuidar su condición fisiológica;
- cuidar el desarrollo del producto de la concepción;
- contar con atención médica especializada para ella y para su hijo aún no nacido;
- conservar su puesto de trabajo con la remuneración correspondiente y todos los derechos inherentes al mismo, y
- disfrutar de descansos para atender el alumbramiento y para cuidar al recién nacido.

Por su parte los patrones no pueden:

- rechazar a una solicitante de un trabajo por estar embarazada, no promoverla, o despedirla por ese motivo;
- excluirla de los beneficios, promociones, ascensos, capacitación y adiestramiento, por su embarazo;
- exigirle la renuncia a causa del embarazo, puerperio, lactancia o responsabilidades familiares, o
- disminuir cualquiera de sus derechos laborales o de seguridad social.

Estas prohibiciones, como se puede advertir, coinciden con los factores de discriminación. Los derechos se producen antes, durante y después del embarazo.

Antes del Embarazo:

- La mujer tiene derecho a ser informada sobre los métodos anticonceptivos y atendida para evitar el embarazo cuando así lo solicite. Recuérdese que las personas son libres para decidir responsablemente sobre el número de hijos que desea procrear.

Durante el embarazo:

- Debe contar con asistencia médica, proporcionada a través de especialistas, medicinas y hospitalización en caso necesario.
- No debe realizar labores insalubres o peligrosas, ni trabajo nocturno industrial.
- No debe ocuparse en jornadas después de las diez de la noche en el establecimiento comercial o de servicio.
- No debe desempeñar horas extraordinarias.
- Tiene derecho a descansar durante seis semanas anteriores a la fecha del parto, con el disfrute de su salario íntegro.
- En caso de requerirlo, ese descanso puede prorrogarse hasta por sesenta días, percibiendo el 50% de su salario.

Después del embarazo:

- Debe disfrutar del descanso postnatal, por lo menos durante seis semanas después del parto.
- Disfrutar de la remuneración íntegra durante ese descanso.
- Cuando las necesidades de salud de ella o del recién nacido exijan un tiempo mayor de descanso podrá disfrutarlo hasta por sesenta días después de las seis semanas después del parto, recibiendo, el 50% de su salario.
- Conservará su puesto de trabajo, hasta por un año después de la fecha del parto sin goce de salario.
- Disfrutará de algunas prerrogativas para la alimentación y el cuidado de su hijo o hija. La Ley otorgara el derecho a dos descansos de media hora cada uno, durante la jornada de trabajo, para alimentarlo.
- Durante el periodo en que la trabajadora este alimentando a su hijo o hija no deberá realizar labores cuando se exponga a sustancias químicas que pueden afectar su salud o la de hijo o hija.”⁶

⁶ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia “Derechos de las Mujeres Trabajadoras”, Colección Nuestro Derechos, Editorial del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y la H. Cámara de Diputados LVII Legislatura, México 2000, Pág. 48-65.

El mismo autor continua señalando algunas consideraciones más detalladas en cuanto a las distintas posibilidades que tiene la mujer embarazada, con forme a la Ley, como es la fecha en que puede pedir su incapacidad, o en relación a la hora de lactancia, como a continuación se menciona:

⁷“Además, la trabajadora pueden ponerse de acuerdo con el patrón para tomar su descanso prenatal más tarde para juntar los días o las semanas con la licencia después del parto, lo cual parece más cómodo para algunas madres. El patrón no esta obligado a aceptarlo, y en todo caso es necesario que lo autorice el médico responsable para evitar daños en la salud de la madre y del producto. Las modalidades a estos permisos pueden pactarse previamente en los contratos de trabajo. Debe recordarse que la Ley permite todos los cambios a las normas que favorezcan a las trabajadoras y que éstas acepten voluntariamente. En caso de tener arreglo para juntar los permisos, es importante hacerlo constar por escrito para seguridad de la trabajadora y evitarle descuentos, sanciones o hasta despidos injustificados. La fecha de licencia se determina con el parto, la cual se fija por el médico que atiende a la trabajadora. Existe la posibilidad de que esta fecha sea imprecisa, por lo cual ha de considerarse la necesidad de moverla de acuerdo con las necesidades biológicas de la trabajadora. De acuerdo con la Ley del Seguro Social, se reconocerá el estado de maternidad a partir del día en que el médico de la institución certifique el embarazo. En aquellos casos en que la trabajadora no esté asegurada y que no exista otro servicio médico proporcionado por el patrón, éste debe admitir el certificado del medico que la trabajadora le presenta. Ahora bien, en relación con las actividades peligrosas o insalubres para la maternidad el artículo 167 de la LFT determina esta actividades de manera general, por la naturaleza misma del trabajo que se desempeña así como por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta el trabajo o por la materia prima que se maneje. Debido a que son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. La reubicación de la trabajadora es el cambio temporal de las actividades que normalmente desempeña. El patrón al conocer el estado de la gestación tiene obligación de asignar otras funciones para proteger su salud y la de su hijo o hija. Después del nacimiento o de la lactancia, la trabajadora deberá volver a sus actividades acostumbradas”.

Dentro de este contexto, y más adelante como se comprobará con ciertos ejemplos del Derecho Comparado, pueden advertirse algunos derechos más notables que las mujeres en otros países han alcanzado y distan mucho de poderse implementar en nuestro país, principalmente por la falta de conciencia sobre la importancia que debe dársele a la mujer, así como a sus derechos

⁷ Ibidem. Págs. 57 y 58.

establecidos constitucionalmente, tanto en el ámbito de su desarrollo como madre, así como el de poder desempeñarse profesionalmente o simplemente poder seguir en la vida laboral, y que en muchos por desgracia es por una imperiosa necesidad económica.

Otra opinión nos la da el conocido jurista José Dávalos:

⁸“REVALORIZAR EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Las reivindicaciones jurídicas más importantes de la mujer mexicana en el presente siglo, fueron el derecho al voto (1953) y la igualdad jurídica del hombre y la mujer frente a la Ley (1974).

En la exposición de motivos de la reforma constitucional de 1974 se apuntó: “...la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y el hombre, será aquella que se derive de la protección social de la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y lactancia...”.

...

Por el otro, están los problemas que enfrentan las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo: la negativa patronal a contratarlas si son casadas o si están embarazadas; el despido del trabajo si se embarazan; el acoso sexual; un catalogo de posibilidades de empleo mucho más participación de la mujer en las labores productivas, etc.

Algunos aspectos jurídicos concretos que deben tomarse en cuenta si en realidad se desea mejorar la situación de la mujer trabajadora, son: la reestructuración de los descansos para alimentar a los hijos; la flexibilización de los periodos pre y postnatales y la apertura de la vida sindical a las mujeres sobre todo a las jóvenes.

Los actuales dos periodos de descanso, de media hora cada uno “para alimentar a sus hijos”, deben cambiar por una reducción temporal de la jornada (dos horas diarias) para brindar cuidados a sus hijos. Esta reducción sería al inicio o al final de la jornada, nunca en un espacio intermedio, y se limitaría a un año a partir del término del descanso postnatal.

Es conveniente que se reforme la ley para flexibilizar el goce de los periodos pre y postnatales. Es decir, se debe cambiar el actual espacio de tres meses por el descanso pre y postnatal de seis meses; que la madre trabajadora lo disfrute distribuyéndolo en la forma que más le convenga con la autorización del médico que la atiende.

Por otra parte, si bien es cierto que por cuestiones biológicas la mujer deja de participar en algunas actividades productivas que requieren de considerables esfuerzos físicos, nada impide que las mujeres asciendan a los cargos directivos de sindicatos y desde ahí luchen por los derechos de sus representados.

La revalorización del trabajo femenino debe darse con base en la conciencia de que el trabajo y los cuidados de las madres trabajadoras son una inversión de la nación, inversión de la que han de brotar, deben brotar, buenos y abundantes frutos sociales.

El artículo 165 de la Ley determina que las modalidades de las normas aplicables al trabajo de las mujeres, tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. Sin que la madre sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos (artículo 166), durante el estado de gestación y la lactancia, no se puede utilizar su trabajo en labores insalubres y peligrosas, en trabajo nocturno industrial.

...

⁸ DÁVALOS, José, “Tópicos Laborales”, Editorial Porrúa, Tercera Edición, México 2000. Pág. 196-200.

La mujer es discriminada desde antes de ser admitida en un trabajo. Se le pide como requisito de ingreso un certificado de ingravidez. Se le somete a interrogatorios orientados a poner al descubierto si es su intención embarazarse o casarse a corto plazo. De acuerdo a los resultados se les otorga o no el empleo. Tal parece que quienes ponen estas trabas a las mujeres hubieran nacido en un envase de vidrio y no del vientre de una madre”.

Es así como a grandes rasgos puede observarse que a pesar de existen una legislación que protege algunos derechos de la mujer, en la realidad quedan aún por resolverse en la práctica, muchas situaciones injustas para las madres trabajadoras.

De igual forma se considera que en muchos aspectos podrían ser fortalecidos los derechos ya existentes con el propósito de lograr una eficaz forma de protección tanto a la madre, como al recién nacido, además de existir otros casos que ni siquiera están contemplados como son los casos de adopción o los derechos de una nueva paternidad, como puede ser en el caso de los padres trabajadores, permitiendo así que la mujer pueda tener mayor apoyo, y así poder reincorporarse en la vida laboral más pronto y en mejores condiciones.

III. PRINCIPAL MARCO JURÍDICO ACTUAL DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN MÉXICO.

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**⁹
TITULO SEXTO
DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

...

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.
B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...

...

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**¹⁰
CAPITULO VIII
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

⁹ Cámara de Diputados, página web: www.diputados.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf

¹⁰ Cámara de Diputados, página web: www.diputados.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

...

...

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I

Obligaciones de los patrones

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

...

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

TITULO QUINTO

Trabajo de las Mujeres

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 168.- (Se deroga).

Artículo 169.- (Se deroga).

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro

Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

• **LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**¹¹

Artículo 28.- La mujer trabajadora, la pensionista, la esposa del trabajador o del pensionista o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionista, soltera, menor de 18 años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo 24 tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

II. Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo; y

III. Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

Artículo 29.- Para que la trabajadora, pensionista, esposa, hija menor de 18 años y soltera, o en su caso, la concubina tengan derecho a las prestaciones que establece el artículo anterior, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes los derechos de la trabajadora o de la pensionista, o del trabajador o pensionista del que se deriven estas prestaciones.

• **LEY DEL SEGURO SOCIAL**¹²

CAPITULO IV
DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
SECCION PRIMERA
GENERALIDADES

Artículo 85. Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.

SECCION SEGUNDA
DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE

Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I. Asistencia obstétrica;

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y

III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

SECCION TERCERA
DE LAS PRESTACIONES EN DINERO

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

¹¹ Cámara de Diputados, página web: www.diputados.gob.mx/leyinfo/pdf/85.pdf

¹² Cámara de Diputados, página web: www.diputados.gob.mx/leyinfo/pdf/92.pdf

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

SECCIÓN QUINTA DE LA CONSERVACIÓN DE DERECHOS

Artículo 109. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

- **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**¹³

CAPITULO II

Artículo 28

Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

CAPITULO IV

Artículo 43

Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

...

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

- **LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS**¹⁴

Capítulo Sexto: Servicio Médico Integral.

Artículo 149. El servicio materno infantil se impartirá al personal militar femenino y a la esposa o en su caso, a la concubina del militar, comprendiendo:

Consulta y tratamiento ginecológico, obstétrico y prenatal; atención del parto; atención del infante y ayuda a la lactancia.

Artículo 150. La ayuda en la lactancia se proporcionará a la madre que demuestre la incapacidad para amamantar a su hijo, o la persona que la sustituya, en caso de fallecimiento de ésta, por medio del certificado médico correspondiente, y consistirá en la ministración de leche durante un periodo no mayor de seis meses a partir del nacimiento del infante.

Artículo 151. El personal militar femenino y la esposa o la concubina en su caso, del individuo de

¹³ Cámara de Diputados, página web: www.diputados.gob.mx/leyinfo/pdf/111.pdf

¹⁴ Cámara de Diputados, página web: www.diputados.gob.mx/leyinfo/pdf/84.pdf

tropa, tripulación o a falta de éstas, la persona que tenga a cargo el infante, tendrá derecho a recibir una canastilla al nacimiento del mismo.

Artículo 152. El personal militar femenino tendrá derecho a disfrutar de un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto, que se fijará de acuerdo con la consulta prenatal, y de dos meses posteriores al mismo para la atención del infante. En ambos casos con goce de haberes.

Artículo 154. Se faculta al Instituto para celebrar convenios con las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, así como los Institutos de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y Mexicano del Seguro Social, a efecto de prestar el servicio médico subrogado, que comprenderá: asistencia médica quirúrgica, obstétrica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.

IV. INICIATIVAS PRESENTADAS EN LA LIX LEGISLATURA EN MATERIA DE MADRES TRABAJADORAS

EXPOSICIONES DE MOTIVOS DE INICIATIVAS DE REFORMA PRESENTADAS EN LA LIX LEGISLATURA A NIVEL CONSTITUCIONAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO		
INICIATIVA (1)	INICIATIVA (2)	INICIATIVA(3)
Reforma la fracción V del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y, la fracción segunda del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la Dip. María del Carmen Mendoza Flores, del grupo parlamentario del PAN, en la sesión del 23 de marzo de 2004. ¹⁵	Que reforma la fracción V del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y adiciona la fracción VIII del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la Diputada Patricia Flores Fuentes, del grupo parlamentario del PAN, en la sesión del 23 de marzo de 2004. ¹⁶	Decreto que reforma el artículo 170, fracción V; y adiciona la fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la Dip. Blanca Amelia Gómez Gutiérrez del grupo parlamentario del PAN, en la sesión del 9 de noviembre de 2004. ¹⁷
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS		
En muchas ocasiones las seis semanas que disfruta antes de que ocurra el parto no se utilizan en su totalidad, por lo que ésta iniciativa busca que las futuras madres puedan transferir semanas de incapacidad para después del parto, beneficiándose tanto la madre como su hijo, ya que esto permite una mayor integración entre ellos, al tener mayor tiempo de disfrute del periodo de incapacidad posparto lo que contribuye al mejor desarrollo físico, psicológico y emocional de ambos, logrando, también, una mayor seguridad y confianza en los niños.	Son reconocidos los derechos de la mujer durante el embarazo, manifestándose los cuidados durante la gestación, parto y posparto, es evidente que no se han incluido las diversas formas en las cuales las mujeres adquieren responsabilidades familiares, como es el caso de la adopción, entre otros.	El tiempo que una madre pasa con su recién nacido, es de vital importancia, ya que está vinculación madre-hijo, se puede describir como una relación simbiótica (lo cual quiere decir que ambos se necesitan y se prestan un servicio), que es básicamente física y que es mediante la cual la madre, con su amor, da a su hijo seguridad y confianza por medio de los estímulos similares a la experiencia de la vida intrauterina.
INICIATIVA (4)	INICIATIVA(5)	INICIATIVA (6)
Decreto mediante el que se reforma el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Dip. Diva Hadamira Gastélum Bajo, del	Se adiciona el inciso b de la fracción I del artículo 4; a la fracción XI, así como una fracción XIII para recorrer hasta la fracción XIV	Proyecto de Decreto que adiciona los artículos 59, 61 y 164 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Sen..Orlando

¹⁵ Publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, 24 de marzo de 2004.

¹⁶ Ibidem, 24 de marzo de 2004.

¹⁷ Ibidem, 9 de noviembre de 2004.

<p>grupo parlamentario del PRI, en la sesión del 5 de abril de 2005.¹⁸</p>	<p>del artículo 5; a la fracción I y las fracciones XII y XIII del artículo 133, al primer y segundo párrafo y cinco fracciones del artículo 164; se adiciona un artículo 164A de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la Diputada Margarita Zavala Gómez del Campo, del grupo parlamentario del PAN, en la sesión del 30 de marzo del 2004.¹⁹</p>	<p>Paredes Lara del grupo parlamentario del PRI, en la sesión del 8 de marzo 2005.²⁰</p>
<p>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</p>		
<p>El incremento en la participación de mujeres y menores en los mercados de trabajo, es una realidad sociológica y económica que se presenta en nuestro país y otros del resto del mundo, caracterizados por tener grados de desarrollo insuficientes, para propiciar un crecimiento económico que genere fuentes de trabajo suficientes y formales acordes a las necesidades de la población.</p>	<p>-Recientemente se han generado estadísticas sobre la discriminación salarial,¹ que dan cuenta que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo, en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas. - -Las estadísticas dan a conocer un mercado laboral femenino que ha experimentado cambios vertiginosos en unos cuantos años, entre los cuales se encuentran (a) una progresiva participación en el trabajo extradoméstico; (b) la transición en la estructura sectorial, pasando de las actividades primarias hacia el sector de los servicios; (c) el paso de población joven hacia población adulta; d) el cambio en el estado civil, de mujeres solteras a mujeres separadas y divorciadas con responsabilidades familiares, y (e) un número mayor de mujeres que realizan trabajo por cuenta propia. -La discriminación existente contra la mujer en la familia, el trabajo, la política y en las demás esferas sociales es inaceptable.</p>	<p>La estructura familiar y las responsabilidades del cuidado de los hijos e hijas, recaen de manera central en las mujeres, un alto porcentaje de hombres no han asumido aún las labores familiares que les permitirían compartir responsabilidades con sus parejas y la crisis económica obliga a las mujeres a ingresar al mercado laboral, para aportar a la economía familiar.</p>

¹⁸ Ibidem, 5 de abril de 2005.

¹⁹ Ibidem, 30 de marzo de 2004, presentada en un paquete de iniciativas.

²⁰ Ibidem, 8 de marzo de 2005.

TEXTO PROPUESTO DE LAS INICIATIVAS PRESENTADAS A NIVEL CONSTITUCIONAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE MADRES TRABAJADORAS

• **Artículo 123 Constitucional**

ARTICULO 123 Texto Vigente	INICIATIVA (1)	INICIATIVA (2)
<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho... A... I... II... III... IV...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>VI a XIV...</p>	<p>Artículo 123. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico que cuide de su embarazo y según convenga a sus intereses familiares, ella podrá transferir, hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo; VI. a XXXI.-</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo: I. a IV. ... V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán obligatoriamente de doce semanas de descanso por motivos de maternidad, dicho periodo no podrá iniciar antes de la sexta semana ni después de la segunda semana previa a la fecha probable del parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; las mujeres que adopten un menor de seis meses disfrutarán de un descanso de seis semanas posteriores a la adopción y de tres semanas posteriores a la adopción de un niño mayor de seis meses.</p>

• **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

ARTICULO 170 <i>Texto Vigente</i>	INICIATIVA (1)	INICIATIVA (2)	INICIATIVA (3)
<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I....</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>III. VII.</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI a VII...</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico que cuide de su embarazo y según convenga a sus intereses familiares, ella podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p> <p>III. a VII. ..</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>VIII. Disfrutarán de un descanso de seis semanas posteriores a la adopción si es un menor de seis meses y de tres semanas posteriores a la adopción de un niño mayor de seis meses.</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a IV.</p> <p>V. Durante los periodos de descanso a que se refieren las fracciones II y VIII, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. a VII.</p> <p>VIII. En el caso que los hijos hayan nacido con cualquier discapacidad, por parto múltiple o requieran permanecer hospitalizados o en incubadora el tiempo que sea necesario, el descanso será de ocho semanas posteriores al parto previa presentación del certificado médico correspondiente.</p>

ARTICULO 995 <i>Texto Vigente</i>	INICIATIVA (4)
<p>Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>	<p>Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 180 a 365 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.</p>
ARTICULO 4, 5 133, 164, 164 ²¹ <i>Texto Vigente</i>	INICIATIVA (5)
<p>Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ... I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) ... b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I a X... XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII... XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas. Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II. a XI...</p>	<p>Artículo 4.- No se podrá impedir el trabajo de ninguna persona... I.- Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) ... b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, con permiso o con licencia de maternidad, al presentarse nuevamente a sus labores. Artículo 5.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea estricto o verbal, la estipulación que establezca: I. a X. ... XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual valor, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, estado civil, sexo, maternidad, responsabilidades familiares, discapacidad o nacionalidad. XII. ... XIII. Renuncia al empleo por parte de la mujer trabajadora, en los casos en que contraiga matrimonio, se embarace o tenga a su cuidado hijos menores. XIV. (se recorre la fracción XIII) Artículo 133.- Queda prohibido a los empleadores: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo o responsabilidades familiares y, en general, aduciendo cualquier distinción discriminatoria. II. a XI. XII. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez a las mujeres que soliciten un empleo.</p>

²¹ En el caso de estos artículo si bien se hace su mención en el título de la Iniciativa, en el texto que se propone no se señalan ninguno de estos dos últimos.

ARTÍCULO 59, 61 Y 164 <i>Texto Vigente</i>	INICIATIVA (6)
<p>Artículo 59.- El trabajador y el ...</p> <p>Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.</p> <p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p>	<p>Artículo 59.-...</p> <p>Para el caso de mujeres con hijos menores de edad, en lo relativo a la fijación de la duración de la jornada de trabajo se estará a lo señalado en el artículo 61.</p> <p>Artículo 61.- ...</p> <p>La jornada de que gozarán las mujeres con hijos menores de edad, será de siete horas la diurna, seis horas la nocturna y seis horas y media la mixta.</p> <p>Las mujeres que se encuentren en estos supuestos, deberán acreditar su situación ante su jefe superior inmediato, o en su caso al jefe de personal correspondiente, desde el momento en que sean contratadas.</p> <p>Tendrán la facultad los empleadores de actualizar dicha información, por lo menos una vez al año, solicitando a sus empleadas actas de sus hijos o hijas, para acreditar que no son mayores de edad. Las mujeres trabajadoras que no acrediten lo anterior, no se regirán por las jornadas ubicadas en el párrafo primero de este artículo.</p> <p>Artículo 164.-. ...</p> <p>Los derechos y obligaciones de las mujeres, no serán afectados ni alterados por lo establecido en el artículo 61 de esta ley, ni implicarán reducción alguna de sueldos o salarios.</p>

V. DERECHO COMPARADO SOBRE MATERNIDAD EN LAS MUJERES TRABAJADORAS

Se describen en cuadro comparativo 8 países sobre protección de la maternidad en mujeres trabajadoras, en el cual se analizan las semejanzas y las diferencias que se encuentran en cada ley.

A nivel Constitucional 5 de estos países regulan dicho derecho, siendo éstos los siguientes:

CUADRO COMPARATIVO DE LA REGULACIÓN DE LA PROTECCIÓN A LA MADRE TRABAJADORA A NIVEL CONSTITUCIONAL DE SEIS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA		
Constitución de Cuba.	Constitución de Paraguay.	Constitución de Venezuela.
<p>Art. 44.- La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar. <u>El Estado garantiza que se ofrezcan a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país.</u> <u>El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, seminternados e internados escolares, casas de atención a ancianos y servicios que facilitan a la familia trabajadora el desempeño de sus responsabilidades.</u> Al velar por su salud y por una sana descendencia, <u>el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, y opciones laborales temporales compatibles con su función materna.</u> El Estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien <u>la realización del principio de igualdad.</u></p>	<p>Art. 88.- <u>No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.</u> El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado. Art. 89.- <u>Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.</u> La Ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.</p>	<p>Art. 86.- <u>Toda persona tiene derecho a la seguridad social</u> como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure <u>protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.</u> El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. ...</p>
Constitución de Ecuador	Constitución de Colombia.	Constitución de Guatemala
<p>Art. 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las</p>	<p>Art. 43.- La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. <u>La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después</u></p>	<p>SECCION OCTAVA Trabajo Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos</p>

<p>personas los siguientes: ...</p> <p>3. La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.</p> <p><u>Art. 34.- El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a recursos para la producción y en la toma de decisiones económicas para la administración de la sociedad conyugal y de la propiedad.</u></p> <p><u>Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.</u></p> <p>Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.</p>	<p><u>del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.</u></p> <p>El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.</p> <p>Art. 53.- El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:</p> <p><u>Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</u></p> <p>El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.</p>	<p>sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:</p> <p>...</p> <p><u>K) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.</u></p> <p>No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;</p> <p>L)</p> <p>...</p>
--	--	--

Continuación de Ecuador.

El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

Art. 37.- El Estado reconocerá y protegerá a la familia como célula fundamental de la sociedad y garantizará las condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Esta se constituirá por vínculos jurídicos o de hecho y se basará en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.

Protegerá el matrimonio, la maternidad y el haber familiar. Igualmente apoyará a las mujeres jefas de hogar. El matrimonio se fundará en el libre consentimiento de los contrayentes y en la igualdad de derechos, obligaciones y capacidad legal de los cónyuges.

Art. 39.- Se propugnarán la maternidad y paternidad responsables. El Estado garantizará el derecho de las personas a decidir sobre el número de hijos que puedan procrear, adoptar, mantener y educar. Será obligación del Estado informar, educar y proveer los medios que coadyuven al ejercicio de este derecho. Se reconocerá el patrimonio familiar inembargable en la cuantía y condiciones que establezca la ley, y con las limitaciones de ésta. Se garantizarán los derechos de testar y de heredar.

Art. 41.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un organismo especializado que funcionará en la forma que determine la ley, incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art. 47.- En el ámbito público y privado recibirán atención prioritaria, preferente y especializada los niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las que adolecen de enfermedades catastróficas de alta complejidad y las de la tercera edad. Del mismo modo, se atenderá a las personas en situación de riesgo y víctimas de violencia doméstica, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.

Art. 57.- El seguro general obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, cesantía, vejez, invalidez, discapacidad y muerte. La protección del seguro general obligatorio se extenderá progresivamente a toda la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, conforme lo permitan las condiciones generales del sistema. El seguro general obligatorio será derecho irrenunciable e imprescriptible de los trabajadores y sus familias.

LEGISLACIÓN ESPECIFICA EN MATERIA DE DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA EN DIVERSOS PAÍSES

Como puede observarse a continuación, cada país posee una forma en particular de regular este tipo de derechos, es así que mientras que unos países insertaron en la Ley Laboral los distintos derechos de la maternidad, algunos otros crearon leyes especiales en la materia, de igual forma no en todos los rubros aparecen todos los países, ya que algunos no contemplan tan definidamente ciertos asuntos como otros²².

A continuación se describe el país y el nombre de cada ley con su respectivo articulado, mencionando en total ocho rubros sobre el tema.

I. **PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

CUBA ²³	CHILE ²⁴	ESPAÑA ²⁵
LEY NO. 234 ²⁶ "DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS"	CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD"	REAL DECRETO 1251/2001, DE 16 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO
CAPITULO I ALCANCE Y PROTECCIÓN Artículo 1: El presente Decreto-Ley <u>concede derechos a la mujer trabajadora y protege su maternidad, asegurando y facilitando su</u>	TITULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Artículo 194. La <u>protección a la maternidad</u> se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la	CAPÍTULO II Subsidio por maternidad Artículo 2. Situaciones protegidas. 1. A efectos de la <u>protección por maternidad</u> , se consideran <u>situaciones protegidas</u> la <u>maternidad</u> , la <u>adopción</u> y el <u>acogimiento familiar</u> , tanto <u>preadoptivo</u> como <u>permanente</u> ,

²² De igual forma, puede haber la posibilidad de que si bien existe alguna norma al respecto, ésta no se haya encontrado en Internet, la principal fuente de información para estos casos.

²³ Cuba, Decreto Ley 234 de la maternidad de las trabajadoras, página web: www.trabajadoras.cubaweb.cu/especiales/trabajo-cuba/legislación/ley234-maternidad.htm

²⁴ Chile, página web: www.dt.gob.cl/legislación/1611/article-59096.html

²⁵ España, Página web: www.mtas.es/insht/legislation/RD/RD1251SS.htm

²⁶ Ley No. 24 de Seguridad Social, en su artículo 2. El régimen de seguridad social ofrece protección al trabajador en los casos de enfermedad y accidentes de origen común o profesional, maternidad, invalidez y vejez y.

<p>atención médica durante el embarazo, el <u>descanso pre y postnatal, la lactancia materna y el cuidado de los hijos e hijas menores de edad</u>, así como el tratamiento diferenciado en el caso de discapacidad de éstos. Asimismo contribuye a <u>propiciar la responsabilidad compartida de la madre y el padre en el cuidado y atención de los hijos e hijas</u>, y la del padre en caso de fallecimiento de la madre. Este Decreto-Ley es de aplicación <u>a la madre y al padre adoptivos en todo lo que concierne a la protección de los hijos e hijas</u>.</p>	<p>administración pública, los servicios <u>semifiscales, de administración autónoma</u>, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados. Estas disposiciones <u>beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas la mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional</u>. <u>Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras</u>, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, <u>a la ausencia o existencia de embarazo</u>, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de <u>gravidez</u>.</p>	<p>durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y en la disposición adicional primera del presente Real Decreto.</p>
PARAGUAY ²⁷	VENEZUELA ²⁸	URUGUAY ²⁹
<p>LEY NÚM. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO.</p>	<p>LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO 1999</p>	<p>LEY NÚM. 17215 POR LA QUE SE DICTAN NORMAS QUE COMPRENDEN A TODA TRABAJADORA PÚBLICA O PRIVADA QUE SE ENCONTRARE EN ESTADO DE GRAVIDEZ O EN PERÍODO</p>

²⁷ Paraguay, página web: <http://leyes.com.py/todas-disposiciones/1993/leyes/ley-213-93.htm>

²⁸ Venezuela, página web: www.internet.ve/sail/leyes/leytrab.pdf

²⁹ Uruguay, página web: www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley17215.htm

<p>Artículo 129. Las modalidades que se consignan en esta sección tienen como <u>propósito fundamental</u> la protección de la <u>maternidad</u>.</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA.</p> <p>Artículo 379 La <u>mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados</u> en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no <u>podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración</u> y demás condiciones de trabajo. Se exceptúan las normas dictadas específicamente para <u>protegerla en su vida familiar</u>, su salud, <u>su embarazo</u> y su maternidad.</p>	<p style="text-align: center;">DE LACTANCIA.</p> <p>Artículo 1º.- Toda trabajadora pública o privada que se encontrare en estado de gravidez o en período de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 3º de la presente ley.</p>
REPÚBLICA DOMINICANA³⁰	GUATEMALA³¹	
CÓDIGO DEL TRABAJO	CÓDIGO DEL TRABAJO	
<p>PRINCIPIOS FUNDAMENTALES</p> <p>PRINCIPIO X La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las <u>disposiciones especiales previstas en este Código</u> tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.</p>	<p>CAPITULO SEGUNDO. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD</p> <p>Artículo. 147. El <u>trabajo de las mujeres</u> y menores de edad <u>debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.</u></p>	

II.- LICENCIA POR MATERNIDAD O POR ADOPCIÓN

CUBA	CHILE	ESPAÑA³²
<p>LEY NO. 234 "DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA"</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD"</p>	<p>MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</p>
<p>CAPÍTULO II DE LA LICENCIA RETRIBUIDA Artículo 3: La trabajadora gestante, cualquiera</p>	<p>TÍTULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Artículo 195. Las Trabajadoras tendrán</p>	<p>ARTÍCULO QUINTO. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO 4.- En el supuesto de parto, la suspensión</p>

³⁰ República Dominicana, página web: www.set.gov.do/legislación/codigo/cod001.pdf

³¹ Guatemala, página web: www.ilo.org/dyn/netlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/595GTM01.htm4

³² España, página web: www.igsap.map.es/cia/dispo/17449.htm

<p>que sea la actividad que realice, está en la obligación de cesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro semanas de embarazo o las treinta y dos semanas, <u>en caso de ser múltiple</u>, y tiene <u>derecho a disfrutar de una licencia por un término de dieciocho semanas</u>, que comprende las <u>seis anteriores al parto</u> y las <u>doce posteriores al mismo</u>...</p> <p>Artículo 5: La trabajadora gestante <u>contratada por tiempo determinado</u> que arribe a la fecha del inicio de la licencia sin que haya vencido el término del contrato, tiene <u>derecho a disfrutar de la licencia retribuida pre y postnatal</u>, siempre que reúna los demás requisitos establecidos.</p> <p>Artículo 6: Cuando el <u>nacimiento no se produzca dentro del período establecido para la licencia prenatal</u>, ésta se <u>extenderá a la fecha en que el parto ocurra y el nuevo plazo será retribuido hasta el término de dos semanas</u>.</p> <p>Artículo 7: Si el parto tiene lugar <u>antes del vencimiento de la licencia prenatal</u>, ésta se <u>extingue</u> y la trabajadora comienza a <u>disfrutar de la licencia postnatal</u>.</p> <p>Artículo 9: La trabajadora tiene garantizada una licencia <u>postnatal</u> de <u>seis semanas</u>, necesarias para su recuperación, cuando <u>por circunstancias adversas de accidente o enfermedad congénita o adquirida fallezca el hijo o hija en el momento del parto o dentro de las cuatro primeras semanas de nacido</u>. Si el fallecimiento ocurre con posterioridad a este término, la trabajadora tiene <u>derecho a percibir la licencia postnatal hasta el vencimiento de las doce semanas</u>.</p>	<p><u>derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él</u>.</p> <p>Artículo 196. Si <u>durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste</u>, comprobada con certificado médico, la <u>trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada</u>, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.</p> <p>Si <u>el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad</u>, el <u>descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento</u> y desde la fecha de éste se <u>contará el descanso puerperal</u>, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.</p> <p>Si como <u>consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico</u>, que <u>impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal</u>, el <u>descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije</u>, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.</p> <p>Artículo 200. La <u>trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses</u>, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, <u>tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas</u>.</p> <p>Artículo 201...</p>	<p>tendrá una duración de <u>dieciséis semanas</u>, que se disfrutarán de <u>forma interrumpida</u>, ampliables en el supuesto de <u>parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo</u>. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente al parto...</p> <p>...</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de <u>menores de hasta seis años</u>, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliamente en el supuesto de adopción o <u>acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo</u>, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de <u>dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad</u> cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>En los supuestos de <u>adopción internacional</u>, cuando sea necesario el <u>desplazamiento previo de los padres</u> al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta <u>cuatro semanas antes de la resolución</u></p>
---	--	---

<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V LICENCIAS COMPLEMENTARIAS DE LA MATERNIDAD</p> <p>Artículo 18: Durante el embarazo y <u>hasta las treinta y cuatro semanas del mismo o treinta y dos semanas si es múltiple</u>, la trabajadora gestante tiene <u>derecho a disfrutar de seis días o doce medios días de licencia retribuida</u>, a los fines de su <u>atención médica y estomatológica anterior al parto</u>.</p>	<p>Tratándose de <u>mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo</u> en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, <u>el plazo de un año establecido</u> en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.</p>	<p>por la que se constituye la adopción.</p>
--	---	--

PARAGUAY	PUERTO RICO	URUGUAY
LEY NÚM. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO ³³	LEY NÚM. 165 DEL AÑO 2002 LEY DE PERSONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE PUERTO RICO ³⁴	LEY No. 15.084 DIRECCIÓN DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES SE ESTABLECEN LAS PRESTACIONES QUE SERVIRÁN A LOS BENEFICIARIOS ³⁵

³³ En el Código del Menor, señala, en su artículo 205, el mismo contenido.

³⁴ Existe además la Ley Núm. 3, llamada “Ley de Madres Obrera”, ha sido objeto de varias enmiendas, que serán considerados en la Ley Núm. 54 de 10 de marzo de 2000, refiere en la “Sección 2- Será... obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el mencionado período de descanso. Este pago se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo o la licencia de maternidad por adopción. Disponiéndose, que para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación, se tomará como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso; o el sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial de ley, si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses. En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, la obrera podrá optar extender el descanso postnatal por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo; disponiéndose, que la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso postnatal cuando presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso se considerará que la trabajadora renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes. Si a la obrera le sobreviene alguna complicación postnatal que le impidiere trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar el período de descanso por un término que no excederá de doce

<p>SECCIÓN II. DEL TRABAJO DE MUJERES</p> <p>Artículo 133. Toda... en el que se indique que el parto habrá de producirse probablemente <u>dentro de seis semanas siguientes</u>, y salvo autorización médica, no se le permitirá trabajar <u>durante las seis semanas posteriores al parto.</u></p>	<p>Artículo j. Se enmienda la Sección 5.15 d la Ley Núm. 5 de 14 de Octubre d 1975, según enmendada, para que se lea como sigue: “Sección 5.15.- Beneficios Marginales Además de los beneficios marginales que se establecen para los empleados públicos mediante leyes especiales, incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados, éstos tendrán derecho, entre otros, a los siguientes, según se disponga mediante reglamento: (1)... (2)... (3) Licencias especiales por causa justificada, con o sin paga, según fuere el caso, tales como: <u>licencia por maternidad</u>, <u>licencia por paternidad</u>, licencia para fines judiciales, licencia para...La licencia por maternidad será con paga y por un <u>término de doce (12) semanas.</u> Asimismo, toda empleada que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un (a) menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de Estados Unidos, tendrá <u>derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo</u> que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal.</p>	<p>II. SUBSIDIO POR MATERNIDAD</p> <p>Artículo12.- Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo <u>seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo.</u></p> <p>Artículo 13.- Cuando el <u>parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.</u></p> <p>Artículo 14.- En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá prever un <u>descanso prenatal suplementario.</u> Cuando sea consecuencia del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal. <u>En ambos casos la duración de los descansos será fijada por la Dirección de las Asignaciones Familiares y el plazo total de licencia no podrá exceder los seis meses.</u></p>
--	--	---

(12) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos. En este caso, la obrera no tendrá derecho a recibir compensación adicional pero se le reservará el empleo.

³⁵ En la Ley 11.577, en su artículo 16, menciona, Toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica.

	En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar.	
REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA	GUATEMALA
CÓDIGO DEL TRABAJO	LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO	CÓDIGO DEL TRABAJO
<p>LIBRO CUARTO : De la Regulación Oficial De Las Condiciones De Algunos Contratos De Trabajo</p> <p>TITULO I : De la protección de la maternidad</p> <p>CAPITULO :</p> <p>SECCION :</p> <p>Artículo 236.- La trabajadora en <u>estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen.</u></p> <p>Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal.</p> <p>Artículo 237.- El descanso <u>pre y post-natal nunca será menor, en conjunto, de doce semanas</u> y, durante el mismo, la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan.</p>	<p>TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA.</p> <p>Artículo 385. La trabajadora en estado de <u>gravidéz tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después,</u> o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.</p> <p>...</p> <p>Artículo 386. Cuando la trabajadora <u>no haga uso de todo el descanso prenatal,</u> por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. <u>Los descansos de maternidad no son renunciables.</u></p> <p>Artículo 387. La trabajadora a quien se le conceda la <u>adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas,</u> contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción.</p> <p>Artículo 388. Cuando <u>el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida</u></p>	<p>TITULO CUARTO. TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES</p> <p>CAPITULO SEGUNDO. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD</p> <p>Artículo 152. La madre trabajadora... durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora <u>goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período.</u></p>

III.- LICENCIA PATERNA

En casos de licencia paterna, se le concede al padre, para disfrutar de días al cuidado del niño, por fallecimiento de la madre, o en algunos países por el cuidado del niño hasta un año de vida, se decidirá si la madre o el padre se quedarán al cuidado del niño. En este cuadro es notorio las diferencias en cuanto que países manejan la licencia paterna.

CUBA	CHILE	ESPAÑA
<p>LEY NO. 234 “DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS”</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO “DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD”</p>	<p>REAL DECRETO 1251/2001, DE 16 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO</p>
<p>CAPÍTULO II DE LA LICENCIA RETRIBUIDA Artículo 10: En caso de fallecimiento de la madre mientras disfruta del período de licencia postnatal, el padre del niño o niña, si es trabajador, tiene derecho a una licencia retribuida de duración equivalente al tiempo que falte para que expire el referido período de licencia, si cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 4. Asimismo, le corresponde el disfrute de la prestación social y las licencias complementarias a que la madre hubiera tenido derecho. El padre que por circunstancias plenamente justificadas no pueda asumir esta responsabilidad, puede delegar expresamente el disfrute de esta licencia y la prestación social en la abuela, abuelo, hermana o hermano maternos o paternos u otro pariente que sea trabajador de los obligados a dar alimentos al menor de edad, hasta que el niño o niña arribe al primer año de vida. CAPÍTULO IV</p>	<p>TÍTULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Artículo 195... Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 Artículo 199. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección</p>	<p>CAPÍTULO II Subsidio por maternidad Artículo 8. Revocabilidad de la opción en favor del padre. La opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad en favor del padre, a fin de que éste disfrute de parte del permiso y, por consiguiente, perciba una parte determinada e ininterrumpida del subsidio, correspondiente al descanso posterior al parto, en los términos establecidos en las normas legales mencionadas en el artículo 2 de este Real Decreto, podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas.</p>

<p>DE LA PRESTACIÓN SOCIAL</p> <p>Artículo 16: Una vez <u>concluida la licencia postnatal, así como la etapa de lactancia materna que debe garantizarse para propiciar el mejor desarrollo de niños y niñas, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo o hija</u>, la forma en que se distribuirán dicha responsabilidad hasta <u>el primer año de vida</u> y quién devengará la prestación social que se establece en el Artículo anterior, debiendo comunicar la decisión por escrito a la administración del centro de trabajo de cada uno de ellos.</p> <p>El procedimiento a seguir en estos casos y la determinación de la cuantía de la prestación, cuando la decisión recaiga en el padre, se rige de conformidad con lo establecido en el Reglamento del presente Decreto-Ley.</p>	<p>de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.</p> <p>Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, <u>la trabajadora o el trabajador</u> que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, <u>respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección</u>. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.</p>	
<p>Continuación de Cuba:</p> <p>CAPÍTULO V</p> <p>LICENCIAS COMPLEMENTARIAS DE LA MATERNIDAD</p> <p>Artículo 19: Al efecto de <u>garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un día de licencia retribuida cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.</u></p> <p>CAPÍTULO VI</p> <p>DE LA LICENCIA NO RETRIBUÍDA</p> <p>Artículo 21: Cuando la <u>madre o el padre estén impedidos de asistir a su trabajo por razón del cuidado de su hijo o hija</u>, tiene derecho a <u>disfrutar de una licencia no retribuida</u> por el término de:</p> <p>a) hasta <u>nueve meses</u> mientras el hijo o hija no arribe a un año de edad para aquellos que no reúnan los requisitos para el pago de la prestación social opcional por maternidad;</p> <p>b) <u>hasta seis meses</u>, para las madres o padres trabajadores con hijos o hijas menores de dieciséis años de edad.</p> <p>Artículo 22: El derecho establecido en el inciso b) del Artículo anterior, se concede inicialmente por un período máximo de <u>tres meses, prorrogable un trimestre más si subsisten</u> las causas que motivaron la solicitud.</p> <p>La <u>madre y el padre</u> después de <u>decidir cuál de ellos se acoge a esta licencia</u>, lo informan a las administraciones de sus centros de trabajo.</p> <p>Artículo 23: <u>Ante situaciones especiales, cuando el niño o niña arribe al primer año de vida, si la madre o padre trabajadores en atención a su cuidado, no puedan reincorporarse a su puesto de trabajo por razones justificadas, pueden solicitar a la administración una licencia no retribuida, que en ningún caso excederá de tres meses. De cursada esta prórroga la administración puede, a su iniciativa, dar por terminada la relación laboral de conformidad con la legislación vigente...</u></p>		

GUATEMALA	PUERTO RICO	URUGUAY
CÓDIGO DEL TRABAJO	LEY NÚM. 165 DEL AÑO 2002 LEY DE PERSONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE PUERTO RICO	LEY 16.104 FUNCIONES PÚBLICAS
TITULO CUARTO. TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES CAPITULO SEGUNDO. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD	La licencia por paternidad será por un término de cinco (5) días laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento del hijo o hija. Al reclamar este derecho, el empleado deberá estar legalmente casado o cohabitar con la madre del menor, lo cual certificará; además, certificará que no ha incurrido en violencia doméstica; y deberá traer el certificado de nacimiento del menor para acreditar la licencia.	CAPITULO III LICENCIAS POR MATERNIDAD O PATERNIDAD Artículo 29.- Con la presentación del certificado médico respectivo, los funcionarios padres, tendrán derecho a una licencia por paternidad de tres días.

IV. PROTECCIÓN A LA LACTANCIA

CUBA	CHILE	ESPAÑA
LEY NO. 234 "DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA".	CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD"	MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
CAPÍTULO V LICENCIAS COMPLEMENTARIAS DE LA MATERNIDAD <u>Artículo 20:</u> La madre trabajadora que se incorpore a su actividad laboral al vencimiento del período de licencia postnatal, tiene derecho a que se le conceda una hora diaria para la lactancia de su hijo o hija, hasta que arribe al primer año de edad. La hora de lactancia es concedida, preferentemente, al inicio o al final de la jornada, según acuerden la administración y la trabajadora y se considera como tiempo de trabajo, remunerándose como salario	TITULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Artículo 206. Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración. <u>El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.</u>	Artículo segundo. Reducción de la jornada por motivos familiares. 1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma: ... "4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen." 3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: 6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá

		al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
--	--	--

PARAGUAY	PUERTO RICO	URUGUAY
<p>LEY NÚM. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO ³⁶</p> <p>SECCIÓN II. DEL TRABAJO DE MUJERES</p> <p>Artículo 134. En el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. ..</p>	<p>1.) LEY NUM. 427: Detalles de la Ley Núm. 427 para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna</p> <p>Artículo 3 Se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, <u>permitiendo que las madres trabajadoras que se reintegran a sus trabajos después de disfrutar su licencia por maternidad tengan la oportunidad de lactar a su criatura media(1/2)hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de quince (15) minutos cada uno, para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, ...</u></p> <p>Artículo 4 El <u>período de lactancia</u> o de extracción de leche materna tendrá una <u>duración máxima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo</u>, a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones.</p> <p>Artículo 5 Toda <u>madre trabajadora que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura</u>, según lo dispuesto en esta ley, deberá <u>presentar al patrono una certificación médica al efecto, durante el período correspondiente al cuarto (4to.) y octavo (8vo.) mes de edad del infante, en donde se acredita y certifica que esa madre ha estado lactando a su bebé.</u> Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del día cinco (5) de cada período.</p> <p>Artículo 8</p>	<p>LEY 16.104 FUNCIONARIOS PÚBLICAS ³⁷</p> <p>CAPITULO III LICENCIAS POR MATERNIDAD Y POR PATERNIDAD</p> <p>Artículo 28.- Las funcionarias madres, en los casos <u>en que ellas mismas amamanten a sus hijos, podrán solicitar se les reduzca a la mitad del horario de trabajo y hasta que el lactante lo requiera</u>, luego de haber hecho uso del descanso puerperal.</p>

³⁶ En el código del menor se hace mención el mismo contenido en su artículo 206.

³⁷ En la Ley 17.215, en su artículo 1, refiere, Toda trabajadora pública o privada que se encuentre en estado de gravidez o en periodo de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporáneo de las actividades que desempeñan, si las mismas, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo...

	Todo patrono deberá garantizar a la madre lactante que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna.	
REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA	GUATEMALA
CÓDIGO DEL TRABAJO	LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO	REGLAMENTO PARA EL GOCE DEL PERIODO DE LACTANCIA ³⁸
<p>LIBRO CUARTO : De la Regulación Oficial De Las Condiciones De Algunos Contratos De Trabajo</p> <p>TÍTULO I : De la protección de la maternidad</p> <p>CAPITULO :</p> <p>SECCION :</p> <p>Artículo 240.- Durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo.</p>	<p>TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA.</p> <p>Artículo 393. Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a <u>dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva.</u> <u>Si no hubiere guardería,</u> los descansos previstos en este artículo serán de <u>una (1) hora cada uno.</u></p>	<p>Artículo 1o. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor.</p> <p>Artículo 2o. El período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre más favorable a la trabajadora.³</p> <p>Artículo 3o. El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.</p> <p>Artículo 4o. Las normas del presente reglamento son aplicables a las madres trabajadoras de las empresas de carácter privado y a las que prestan sus servicios en el Estado y sus instituciones autónomas, semiautónomas o descentralizadas.</p>

³⁸ En el Código del Trabajo, en su artículo 153, menciona. **Artículo 153.** Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

V.- NOTIFICACIÓN POR ESTADO DE EMBARAZO

CUBA	CHILE	ESPAÑA
<p>LEY NO. 234</p> <p>“DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA”</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p> <p>“DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD”</p>	<p>REAL DECRETO 1251/2001, DE 16 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO</p>
<p>CAPÍTULO VII DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOS CENTROS DE TRABAJO</p> <p>Artículo 30: Una vez que la trabajadora presente el <u>certificado que acredite el arribo a las treinta y cuatro semanas del embarazo, o de las treinta y dos semanas en los casos en que éste sea múltiple</u>, la administración tiene la obligación de conceder licencia por maternidad a partir de la fecha de expedición del documento.</p>	<p>TÍTULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD</p> <p>Artículo 197. Para <u>hacer uso del descanso de maternidad</u>, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador <u>un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.</u></p> <p>El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento. <u>Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas</u> a que se refiere el inciso final del artículo anterior.</p>	<p>CAPÍTULO II Subsidio por maternidad</p> <p>Artículo 12. Informe de maternidad.</p> <p>1. El facultativo del <u>Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad</u> en el que se certificarán, según los casos, los siguientes extremos:</p> <p>a) <u>Fecha probable del parto</u>, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquél.</p> <p>b) <u>Fecha del parto.</u></p> <p>c) <u>Estado de salud de la mujer posterior al parto</u>, en los supuestos de opción del descanso por maternidad en favor del padre, de forma sucesiva con el de la madre, cuando, conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del apartado 2.3.º del artículo 13, resulte necesario.</p> <p>2... 3...</p>
PARAGUAY	VENEZUELA	URUGUAY
<p>LEY NÚM. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO³⁹</p>	<p>LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO</p>	<p>LEY No. 17.215 DICTASE NORMAS QUE COMPRESNDAN A TODA TRABAJADORA PÚBLICA O PRIVADA</p>
<p>SECCIÓN II. DEL TRABAJO DE MUJERES</p>	<p>TÍTULO VI</p>	<p>Artículo 1. Toda trabajadora...</p>

³⁹ En el Código del Menor se menciona el mismo contenido pero en su artículo 205.

<p>Artículo 133. Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo siempre que presente un <u>certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social, o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social...</u></p>	<p>DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA</p>	<p>Dichos extremos deberán justificarse necesariamente con <u>certificación médica</u> expedida por organismo competente.</p>
<p>REPÚBLICA DOMINICANA</p>		<p>GUATEMALA</p>
<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p>		<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p>
<p>LIBRO CUARTO : De la Regulación Oficial De Las Condiciones De Algunos Contratos De Trabajo TITULO I : De la protección de la maternidad CAPITULO : SECCION : Artículo 232.-... <u>La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.</u></p>	<p>CAPITULO SEGUNDO. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD</p> <p>Artículo 152... a) la interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo;</p>	

VI. TRABAJO SIN RIESGOS

<p>CUBA</p>	<p>CHILE</p>	<p>ESPAÑA</p>
<p>LEY NO. 234 “DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA”</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p>	<p>MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</p>
<p>DISPOSICIONES ESPECIALES</p> <p>SEGUNDA: Las administraciones autorizan, por razones especiales en cumplimiento de criterio médico, el cambio de puesto de trabajo a la trabajadora gestante que no pueda permanecer en el mismo por considerarse perjudicial para el normal desarrollo del embarazo, con la garantía de la totalidad de su</p>	<p>TITULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD</p> <p>Artículo 202. Durante el <u>período de embarazo</u>, la trabajadora <u>que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud</u>, <u>deberá ser</u></p>	<p>CAPÍTULO III Modificaciones que se introducen en la <u>Ley 31/1995</u>, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma: “1. La <u>evaluación de los riesgos</u> a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, <u>el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes</u>, <u>procedimientos</u></p>

<p>salario. En los casos en los que no sea posible la reubicación laboral, se le abona a la trabajadora una prestación económica ascendente al 60% del promedio de los salarios percibidos en los seis meses anteriores al cese de su labor, que se extinguirá en la fecha de inicio de la licencia prenatal sea ésta retribuida o no</p>	<p><u>trasladada, sin reducción de sus remuneraciones</u>, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud</p>	<p><u>o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto</u>, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo <u>para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia</u> de las citadas trabajadoras, el <u>empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo</u>, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.</p>
---	---	--

Continuación de España:

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo."

PARAGUAY	GUATEMALA	URUGUAY
<p>LEY NÚM. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO⁴⁰</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p>	<p>LEY No. 17.215 DICTASE NORMAS QUE COMPRENDAN A TODA TRABAJADORA PUBLICA O PRIVADA QUE SE ENCONTRASE EN ESTADO DE GRAVIDEZ O EN PERIODO DE LACTANCIA</p>
<p>SECCIÓN II. DEL TRABAJO DE MUJERES</p> <p>Artículo 130. Cuando <u>exista peligro para la salud de la mujer, o del hijo en estado de gestación, o durante el período de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de la s diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</u></p> <p>Artículo 131. A los efectos del artículo anterior, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer o de su hijo.</p>	<p>CAPITULO SEGUNDO. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD</p> <p>Artículo 151. Se <u>prohíbe</u> a los <u>patronos</u>: ... e) <u>exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento</u></p>	<p>Artículo 1. Toda trabajadora... ... En ningún caso el <u>traslado de funciones</u> implicará disminución o aumento de la remuneración que percibe habitualmente la trabajadora.</p> <p>Finalizando el <u>periodo de referencia la trabajadora deberá ser reintegrada a sus funciones anteriores.</u></p>

REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA
<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p> <p>LIBRO CUARTO : De la Regulación Oficial De Las Condiciones De Algunos Contratos De Trabajo</p> <p>TITULO I : De la protección de la maternidad</p> <p>CAPITULO :</p> <p>SECCION :</p> <p>Artículo 234.- Durante <u>el período de la gestación no se le puede exigir</u></p>	<p>LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO</p> <p>TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA.</p> <p>Artículo 382. La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por</p>

⁴⁰ En el Código del Menor, cita, en su artículo 207. Durante los tres meses anteriores al parto, las mujeres no desempeñaran ningún trabajo que exija esfuerzo físico considerable.

<p>a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo. Artículo 235.- Si como consecuencia del embarazo o del parto, el trabajo que desempeña es perjudicial para su salud o la del niño y así se acredita mediante certificación expedida por un médico, el empleador está obligado a facilitar a la trabajadora que cambie de trabajo. En caso de ser imposible el cambio, la trabajadora tiene derecho a una licencia sin disfrute de salario, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 236.</p>	<p>otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo. Artículo 383. La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.</p>
--	---

VII. PRESTACIÓN ECONÓMICA

CUBA	CHILE	ESPAÑA
<p>LEY NO. 234 “DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA”</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO “DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD”</p>	<p>LEY 39/1999 REGULA LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO</p>
<p>CAPÍTULO II DE LA LICENCIA RETRIBUIDA Artículo 2: La trabajadora recesa en sus labores antes y después del parto, con derecho al cobro de una prestación económica con cargo a la Seguridad Social, durante los períodos y condiciones regulados en este Decreto-Ley. Durante este receso se suspende la relación laboral, conservando la trabajadora su plaza y su salario. Artículo 3: La trabajadora... Esta licencia es retribuida en la cuantía y forma que se dispone en este Decreto-Ley, siempre que la trabajadora reúna los requisitos en él regulados.</p> <p>CAPITULO II</p>	<p>TITULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Artículo 198. La mujer que se encuentre en el período de <u>descanso de maternidad</u> a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, <u>recibirá un subsidio⁴¹ equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba</u>, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan. Artículo 199. ...</p>	<p>CAPÍTULO II Subsidio por maternidad Artículo 3. Prestación económica. 1. La <u>prestación económica por maternidad</u> consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la <u>base reguladora</u> correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de este Real Decreto. 2. En caso de <u>parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor</u>, realizados de forma simultánea, se <u>concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de seis semanas, inmediatamente posteriores al parto</u>, o cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de</p>

⁴¹ Subsidio: es un apoyo de carácter económico que el Estado concede a la actividades productivas de los particulares con fines de fomento durante periodos determinados y que se considera como la especie del género denominado subvención.

<p style="text-align: center;">DE LA LICENCIA RETRIBUIDA</p> <p>Artículo 8. Si el <u>parto se produce antes de arribar la trabajadora a las treinta y cuatro semanas de embarazo, o a las treinta y dos si éste fuera múltiple</u>, la <u>licencia retribuida queda limitada al período postnatal.</u></p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA</p> <p>Artículo 11: En el período de licencia retribuida por maternidad, la trabajadora recibe una prestación económica igual al promedio de ingresos semanales que por concepto de salarios haya percibido en los doce meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute.</p> <p>Artículo 14: En caso de fallecimiento de la madre trabajadora después del parto y hasta el año de vida del niño o niña, en correspondencia con lo dispuesto en el Artículo 10, el padre o el pariente en que éste haya delegado recibe la prestación económica y social calculada, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento del presente Decreto-Ley.</p>	<p>Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.</p> <p>Artículo 200. La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.</p> <p>...</p>	<p>la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.</p>
PARAGUAY	PUERTO RICO	URUGUAY
LEY NÚM. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO ⁴²	LEY NUM. 54 DE 10 DE MARZO DE 2000 “LEY DE MADRES OBRERAS”	LEY No. 11.577 SE LIMITA EL HORARIO, SE DAN NORMAS PARA EL TRABAJO Y LAS INDEMNIZACIONES, Y SE CREA UNA COMISIÓN PARA CLASIFICAR LAS RAMAS D ELA ACTIVIDAD QUE DEBEN AMPARARSE. ⁴³

⁴² En el Código del Menor, se cita , en su artículo **206.** “En ... Dichos descansos se considerarán como períodos trabajados y no justificarán deducción alguna de salario.”

<p>SECCIÓN II. DEL TRABAJO DE MUJERES Artículo 133... Durante su ausencia por reposo de maternidad y en cualquier período adicional entre la fecha presunta y la fecha real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes, con cargo al régimen de seguridad social. Artículo 134... Dichos Descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de salarios.</p>	<p>“Sección 2- ... Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el mencionado período de descanso. Este pago se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo o la licencia de maternidad por adopción.</p>	<p>Artículo 16. Toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse... Si la ausencia del trabajo durará menos de cuatro meses, tendrá derecho al salario íntegro de la ausencia. Si excediere de ese plazo, ganará medio salario hasta el término de seis meses...</p>
<p>Continuación de Puerto Rico: Disponiéndose, que para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación, se tomará como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso; o el sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial de ley, si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses. En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, la obrera podrá optar extender el descanso postnatal por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo; disponiéndose, que la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso postnatal cuando presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso se considerará que la trabajadora renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes. Si a la obrera le sobreviene alguna complicación postnatal que le impidiere trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar el período de descanso por un término que no excederá de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos. En este caso, la obrera no tendrá derecho a recibir compensación adicional pero se le reservará el empleo.</p>		
<p>REPÚBLICA DOMINICANA <i>CÓDIGO DEL TRABAJO</i></p>	<p>VENEZUELA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO</p>	<p>GUATEMALA CÓDIGO DEL TRABAJO</p>

⁴³ En la Ley 15.084, en su artículo 15, se cita, Durante los períodos de inactividad mencionados en los artículos 12 y 13, la beneficiaria percibirá el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo, calculado de acuerdo a lo que se establece seguidamente. Para la determinación del subsidio se tomará como base la retribución resultante del tiempo trabajado y remuneraciones percibidas en los últimos seis meses, no pudiendo ser inferior al salario mínimo nacional.

<p>LIBRO CUARTO : De la Regulación Oficial De Las Condiciones De Algunos Contratos De Trabajo TITULO I : De la protección de la maternidad CAPITULO : SECCION : Artículo 239.- El descanso pre y post-natal es retribuido con el <u>salario ordinario</u> devengado por la trabajadora. Si la trabajadora está protegida por las leyes sobre seguros sociales, el empleador está obligado a pagarle la mitad del salario y el Instituto Dominicano de Seguros Sociales le pagará un subsidio en dinero igual al cincuenta por ciento del salario.</p>	<p>TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA. Artículo 385. La trabajadora... En estos casos conservará su derecho al trabajo y a <u>una indemnización para su mantenimiento y el del niño</u>, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.</p>	<p>CAPITULO SEGUNDO. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso <u>retribuido con el 100 por ciento de su salario..</u> ...</p>
--	---	---

VIII. PRESTACIÓN DE ESTANCIAS INFANTILES O GUARDERÍAS

PARAGUAY	CHILE	VENEZUELA
<p>LEY NÚM. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO “DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD”</p>	<p>LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO</p>
<p>SECCIÓN II. DEL TRABAJO DE MUJERES Artículo 134. En... los establecimientos industriales o comerciales en que <u>trabajen mas de cincuenta mujeres, están obligados a habilitar salas maternales para niños menores de dos años, donde estos</u> quedarán bajo la custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. Esta obligación cesará cuando las instituciones de seguridad social atiendan dicha asistencia.</p>	<p>TITULO II DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Artículo 203. Las <u>empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales</u> administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, <u>veinte o más trabajadoras.</u> El <u>mayor gasto que signifique la sala cuna</u> se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter. Las salas cunas deberán reunir las condiciones de</p>	<p>TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA. Artículo 391. El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas. Artículo 392. Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el</p>

	<p>higiene y seguridad que determine el reglamento. Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.</p>	<p>artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo: a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello. Este servicio no se considerará parte del salario.</p>
<p>Continuación de Chile: En los <u>períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas.</u> Para estos efectos, <u>la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.</u> <u>Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.</u> <u>El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.</u> <u>El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.</u> <u>El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.</u> Artículo 204. Cuando se <u>trate de construir o transformar salas cunas,</u> los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los <u>planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.</u> Artículo 205. El <u>mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador,</u> quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.</p>		
GUATEMALA		
CÓDIGO DEL TRABAJO		
<p>CAPITULO SEGUNDO. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD</p>		
<p>Artículo 155. Todo <u>patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.</u> Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el <i>visto bueno</i> de la Inspección General de Trabajo.</p>		

VI. TRATADOS INTERNACIONALES

INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LAS MUJERES TRABAJADORAS

Principales instrumentos internacionales relacionados con al protección de la maternidad en las mujeres que laboran, se puntualiza los principales medidas, existiendo avances y cierto respeto por acatar los mismos en los diferentes países de este estudio.

- **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948

Artículo 25

1. **Toda persona tiene derecho** a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. **La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.**

- **CONVENIO 102 (OIT), DE 28 DE JUNIO DE 1952, SOBRE LA NORMA MÍNIMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

PARTE VIII

Prestaciones de maternidad

Art. 46. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá **garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de maternidad**, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Art. 47. La contingencia **cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias, resultante de los mismos, según la defina la legislación nacional.**

Art. 48. Las personas protegidas deberán comprender:

a) **Sea a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por 100 de todos los asalariados, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los hombres comprendidos en esas mismas categorías .**

b) **Sea a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de la población económicamente activa, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 20 por 100 de todos los residentes, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los asalariados comprendidos en esas mismas categorías .**

c) O bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, **a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por 100 de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleados, como mínimo, veinte personas, y en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los hombres comprendidos en esas mismas categorías.**

Art. 49. 1 . En lo que respecta al embarazo, al parto y sus consecuencias, las prestaciones médicas de maternidad deberán comprender la asistencia médica mencionada en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica deberá comprender, por lo menos:

a) **La asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada, y**

b) **La hospitalización, cuando fuere necesaria.**

3. **La asistencia médica mencionada en el párrafo 2 de este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales .**

4. **Las instituciones o los departamentos gubernamentales que concedan las prestaciones médicas de maternidad deberán, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, estimular a las mujeres protegidas para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros Organismos reconocidos por las autoridades públicas.**

Art. 50. Con respecto a la suspensión de ganancias resultante **del embarazo, del parto y sus consecuencias, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o las del artículo 66.** El monto del pago periódico podrá variar en el transcurso de la contingencia, a condición de que el monto medio esté de conformidad con las disposiciones susodichas .

Art. 51. Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán garantizarse, en la primera contingencia cubierta, por lo menos, a las mujeres pertenecientes a las categorías protegidas que hayan cumplido el periodo de calificación que se considere necesario para evitar abusos; las prestaciones mencionadas en el artículo 49 deberán también garantizarse a los cónyuges de los trabajadores de las categorías protegidas, cuando éstos hayan cumplido el período de calificación previsto.

Art. 52. Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia; sin embargo, los pagos periódicos podrán limitarse a doce semanas, a menos que la legislación nacional imponga o autorice un periodo más largo de abstención de trabajo, en cuyo caso los pagos no podrán limitarse a un período de menor duración.

- **C169 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 despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, 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.

- **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

Artículo 1

A los efectos de la presente **Convención**, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la **discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer** y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en **cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;**
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la **protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;**
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar **todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;**
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) **Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.**

Artículo 5

...

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Parte III

Artículo 11

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) **Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;**
- b) **Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;**
- c) **Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;**
- d) **Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.**

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán **todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.**

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer **servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.**

- **C183 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.

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 despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, 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.

CONCLUSIONES GENERALES

El contenido de este trabajo, nos muestra que si bien existen plasmados en nuestra Constitución derechos sobre igualdad entre el varón y la mujer, así como legislación secundaria al respecto, en el caso de la mujer hay además una protección especial por su propia naturaleza fisiológica de poder ser madre, en el contexto de la vida laboral.

Una visión sobre las distintas iniciativas presentadas en la LIX Legislatura, nos muestran la existencia de inquietud al respecto, en las que se proponen algunos ajustes y avances en lo que respecta a los derechos de las madres trabajadoras.

Sin embargo, un análisis en el Derecho Comparado nos permite advertir distintos derechos adquiridos por el género femenino en otros países, en los que su grado de desarrollo socioeconómico y cultural, les permite tener más conciencia de la importancia del equilibrio entre la realización de la mujer dentro de la sociedad y los sistemas laborales de producción económica, y el de su papel de ser madre y de concebir a las futuras generaciones de una nación en los primeros momentos y años de vida de un niño.

Más aún, los diversos instrumentos internacionales que México ha reconocido, mencionan derechos básicos en este sentido, pero tanto en algunos aspectos jurídicos, como en la práctica, desgraciadamente aún quedan muchas situaciones adversas para las madres trabajadoras por superar, como es la etapa de la maternidad, en el proceso de la lactancia del infante, el poder conservar su empleo, tener las facilidades para cuidados maternos, en entre otros aspectos relevantes en la materia.

Por solo citar un ejemplo del avance de otros países, se tienen contemplados casos de adopción en la mujer trabajadora, así como mayor participación del padre.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Gamboa Montejano, Claudia y García San Vicente, María de la luz. *“DERECHOS DE LA MUJER. Marco Teórico Conceptual y Estudio de iniciativa presentada en esta LIX Legislatura, clasificadas por subtemas, y mención de instrumentos Jurídicos Nacionales e internacionales”*. SPI-ISS-05-06. Marzo 2006.
- Larousse Conciso Ilustrado Diccionario Enciclopédico. México, 1998.
- Santos Azuela, Héctor, *“Derecho del Trabajo”*, Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, México. 1998.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia *“Derechos de las Mujeres Trabajadoras”*, Colección Nuestro Derechos, Editorial del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y la H. Cámara de Diputados LVII Legislatura, México 2000.
- DÁVALOS, José, *“Tópicos Laborales”*, Editorial Porrúa, Tercera Edición, México 2000.

Internet:

- Cámara de Diputados, página web: www.diputados.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf
- Cuba, Decreto Ley 234 de la maternidad de las trabajadoras, página web: www.trabajadoras.cubaweb.cu/especiales/trabajo-cuba/legislación/ley234-maternidad.htm
- Legislación de Chile, página web: www.dt.gob.cl/legislación/1611/article-59096.html
- Legislación de España, Página web: www.mtas.es/insht/legislation/RD/RD1251SS.htm
- Legislación de Paraguay, página web: <http://leyes.com.py/todas-disposiciones/1993/leyes/ley-213-93.htm>
- Legislación de Venezuela, página web: www.internet.ve/sail/leyes/leytrab.pdf
- Legislación de Uruguay, página web: www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley17215.htm



COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

Dip. Abdallán Guzmán Cruz
Presidente

Dip. Jorge Leonel Sandoval Figueroa
Secretario

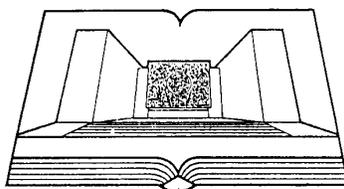
Dip. Carla Rochín Nieto
Secretario

SECRETARÍA GENERAL

Dr. Guillermo Javier Haro Bélchez
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Emilio Suárez Licona
Encargado



CENTRO DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Francisco Luna Kan
Director General

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Dr. Jorge González Chávez
Director

SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICA INTERIOR

Lic. Claudia Gamboa Montejano
Subdirectora

Lic. Sandra Valdés Robledo
Lic. Arturo Ayala Cordero
Asistentes de Investigador Parlamentario

Lic. María de la Luz García San Vicente
Auxiliar