



INSTITUTO HOLÍSTICO  
MATERNO PERINATAL

# Aspectos legales del permiso prenatal - post natal y protección a la maternidad

Nickol Ortiz Abogada

DIPLOMADA EN GESTIÓN PÚBLICA, REMUNERACIONES Y DERECHOS DE LA INFANCIA,  
CANDIDATA A MAGISTER DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



La protección a la maternidad comprende la seguridad de los ingresos, la atención de la salud materna, las licencias de maternidad, las disposiciones sobre la lactancia, la protección del empleo y las soluciones para el cuidado de los hijos tras la vuelta al trabajo.



# **INICIOS**

**Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el tema de la protección a la maternidad ha sido objeto de una preocupación permanente a lo largo de su historia**

**La legislación laboral nacida al alero de la "cuestión social" de fines del siglo XIX y principios del siglo XX puso especial atención en la protección de las mujeres trabajadoras.**

**Las leyes dictadas asumieron como una de sus prioridades la creación de mecanismos especiales de tutela para las mujeres trabajadoras, tanto en lo que respecta a la protección de la maternidad, como a la protección de la mujer por el sólo hecho de ser tal.**

**La protección de la maternidad representó una de las preocupaciones iniciales del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, lo que se explica por los bienes jurídicos involucrados, dado que al tutelarse a la madre no sólo se la cuida a ella sino que también a los niños y a toda la comunidad.**

# Normas internacionales relativas a la protección de la maternidad

## Convenio N° 3 de la OIT sobre la protección a la maternidad

Adoptado en Ginebra el día 29 de octubre de 1919 y representa el primer intento serio a nivel internacional por establecer normas mínimas de protección en favor de la madre trabajadora que prestaba servicios en empresas industriales o comerciales

EL CONVENIO CONSAGRA A FAVOR DE LA TRABAJADORA UN DESCANSO PREVIO AL PARTO DE AL MENOS 6 SEMANAS Y UN DESCANSO CON POSTERIORIDAD AL PARTO DE 6 SEMANAS, QUE INCLUYE LA CONSERVACIÓN DE SU EMPLEO Y EL DERECHO A PERCIBIR PRESTACIONES SUFICIENTES PARA SU MANUTENCIÓN Y LA DEL HIJO, UN FUERO MATERNAL

## Convenio N° 103 de la OIT

Adoptado por la OIT con fecha 28 de junio de 1956, ampliando el convenio anterior comprende también a las mujeres que trabajan en empresas no industriales y agrícolas, como a su vez, a las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio

DESCANSO DE MATERNIDAD DE 12 SEMANAS A LO MENOS, EL DERECHO A PERCIBIR PRESTACIONES EN DINERO Y PRESTACIONES MÉDICAS, DERECHO A LA MADRE TRABAJADORA QUE DA ALIMENTO A SU HIJO DE INTERRUMPIR SU TRABAJO PERÍODOS DE LACTANCIA SERÁN CONSIDERADOS TRABAJADOS

## Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948

El derecho de las mujeres a la protección de la maternidad está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que establece que la maternidad y la infancia tienen derecho a la seguridad social y a cuidados y asistencia especiales. Artículo 25.

# Normas internacionales relativas a la protección de la maternidad

## El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966

Establece el derecho de las madres a una especial protección durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, incluida la asistencia de salud prenatal y posnatal y una licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Art 10: 1) Protección a la familia

2) Protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto

3) medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes

## La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

Recomienda la adopción de medidas especiales para asegurar la protección de la maternidad, proclamada como un derecho esencial presente en todos los ámbitos de la Convención

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

# 183. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

Con fecha quince de junio de dos mil, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad de desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales.

## LICENCIA DE MATERNIDAD, ART. 4

### 01.

- Una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
- 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

### 02.

- 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.

# Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

## PRESTACIONES, ARTÍCULO 6

### 01.

Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, , a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia.

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.

### 02.

- 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.

# Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

## PRESTACIONES, ARTÍCULO 6

### 03.

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.

### 04.

- 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

# Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

## PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN ARTÍCULO 8

### 01.

- 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.

### 02.

- 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.

# Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

## PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN ARTÍCULO 8

### 03.

- 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.

# Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

## MADRES LACTANTES, ART 10

### 01.

- 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.

### 02.

- 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.

# La Recomendación núm. 202 (2012)

**Insta al acceso a una atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, y a una seguridad básica del ingreso para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes en caso de maternidad**



**La atención de salud materna debería cumplir los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad ; debería ser gratuita para la población más vulnerable; y no debería crear dificultades ni un riesgo mayor de pobreza a las personas que necesitan atención de salud.**



**En 143 de los 195 países y territorios sobre los que se disponía de información, la concesión de prestaciones monetarias de maternidad de forma periódica está prevista en la legislación nacional en materia de seguridad social y se realiza por medio de mecanismos de cofinanciación: ya sea un seguro social que reemplaza total o parcialmente los ingresos de las mujeres durante el último periodo del embarazo y después del parto, o regímenes no contributivos que proporcionan al menos un nivel básico de ingresos**

# ¿CÓMO LA LEY PROTEGE LA MATERNIDAD?

Otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

Todas las empresas e instituciones públicas y privadas deben cumplir con el respeto a la normativa.



**La normativa sobre la protección de la maternidad se encuentra mayoritariamente dentro del marco de las leyes laborales. Su objetivo es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a trabajar remuneradamente sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia si lo requieren. La legislación laboral, la seguridad social y las políticas de conciliación arbitran la interacción que se produce entre la vida laboral y familiar. (OIT & PNUD, 2009). En la investigación realizada por las abogadas Lidia Casas Becerra y Ester Valenzuela Rivera se concluye que “Las normas de protección a la maternidad han sido un vehículo para salvaguardar la infancia, la familia, la sociedad toda (el bien común), pero escasamente para proteger a la mujer en cuanto ciudadana”.**

# **APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN ALGUNOS PAISES**

**En Chile es el Código del Trabajo es el que se ocupa de la protección a la maternidad en el título II libro II desde el artículo 194, y luego de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.764, estos derechos y garantías que se le reconocen a la mujer trabajadora y al padre trabajador, son de aplicación general, por lo que tienen vigencia en el sector privado y son aplicables a los servicios de la administración pública, semifiscales, de administración autónoma y municipalidades.**

**No se puede condicionar la contratación, permanencia o renovación del contrato, o el ascenso de una mujer, a su estado o posible embarazo. ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.**

**Es del caso señalar que, según lo dispuesto en el artículo 208 del Código del Trabajo, la infracción es sancionada con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales vigente a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplica en caso de reincidencia.**

**Inciso final del artículo 194 del Código del Trabajo**





Este artículo considera que la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

**Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:**

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;**
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;**
- c) se ejecute en horario nocturno;**
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y**
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.**

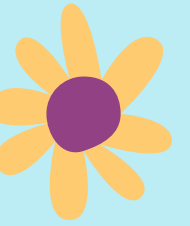


# DURANTE LA ALERTA SANITARIA O ESTADO DE CATASTROFE



El empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

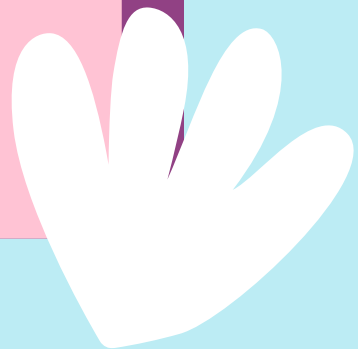
Sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible



## FUERO MATERNAL

Es la prohibición de un empleador de poner término al contrato de trabajo, sin la autorización previa del juez competente, es decir, sólo una sentencia judicial podrá autorizar el despido de una trabajadora sujeta a fuero maternal.

Todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal (periodo de postnatal).



La causal de término sea el vencimiento del plazo del contrato, la conclusión del trabajo que le dio origen o cualquiera de las señaladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

## **ES IRRENUNCIABLE**

**Si la madre fallece en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, el padre gozará del fuero y el subsidio.**

**Las mujeres y hombres solteros que adoptan un hijo(a) gozan del fuero. El plazo de un año se cuenta desde la fecha en que fue dictada la resolución que confía al trabajador(a) el cuidado del menor.**

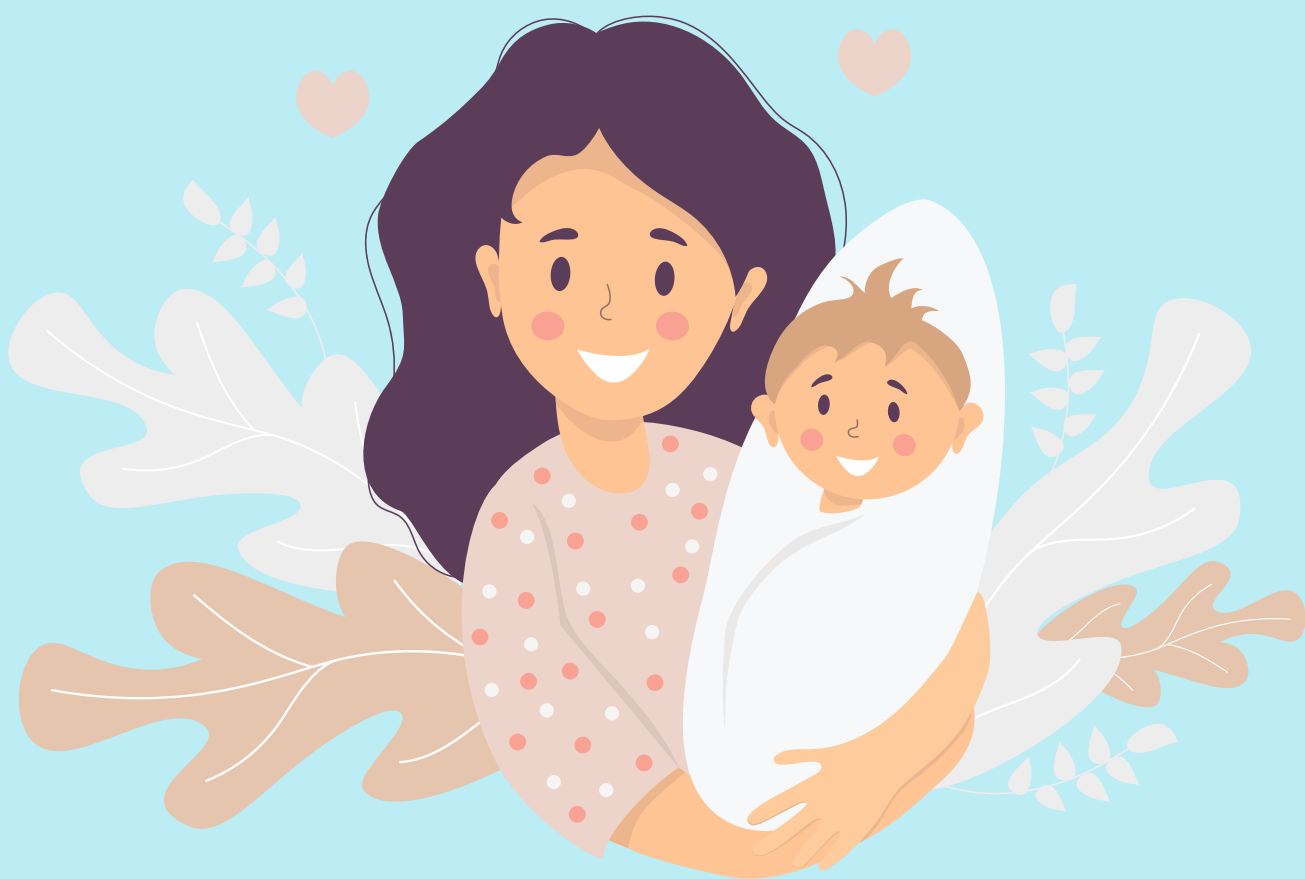
# LICENCIAS MATERNALES

## PRENATAL

Descanso de maternidad de 6 semanas anteriores a la fecha probable de parto equivalente a 42 días,

**EL MÉDICO O MATRONA DE LA MUJER DETERMINARÁ LA FECHA PROBABLE DEL NACIMIENTO PARA EFECTOS DE CÁLCULO DE ESTE PERMISO**





## POSTNATAL

Descanso que la mujer recibe posterior al parto, correspondiente a 12 semanas equivalente a 84 días.

## POSTNATAL

### PARENTAL

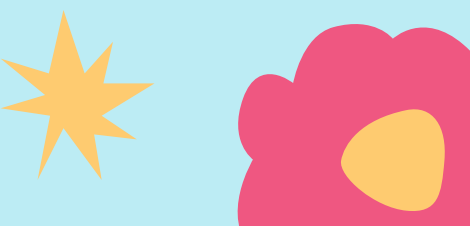
Permiso de doce semanas (84 días) al que tiene derecho la trabajadora, a continuación del postnatal, PUEDES TOMARLO A MEDIA JORNADA 18 SEMANAS CON UN 50% DEL SUBSIDIO

# DESCANSO POSTNATAL SUPLEMENTARIO

**Si como consecuencia del alumbramiento se produce una enfermedad comprobada con certificado médico, que impida el regreso al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal o de post natal se prolongará por el tiempo que determine el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.**

**En caso de prematurez extrema cuando el parto se produjere antes de iniciada la semana 33 de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos; el descanso post natal dura 18 semanas.**

**En caso de embarazos múltiples, donde por cada hijo extra se añaden 7 días**



# DESCANSO POSTNATAL PARENTAL



ESTE PERMISO SE PUEDE USAR POR MEDIA JORNADA, DONDE AUMENTA A 18 SEMANAS (126 DÍAS), RECIBIENDO LA MITAD DEL SUBSIDIO SEÑALADO Y, A LO MENOS, EL 50% DE LAS REMUNERACIONES PACTADAS EN EL CONTRATO.

PARA TOMAR MEDIA JORNADA, SE DEBE AVISAR AL EMPLEADOR 30 DÍAS ANTES DE COMENZAR EL POSTNATAL PARENTAL MEDIANTE UNA CARTA CERTIFICADA INDICANDO LA FORMA EN QUE LO REALIZARÁS.

PARA EL TRASPASO DE POSTNATAL PARENTAL AL PADRE:

- AMBOS PADRES DEBEN SER TRABAJADORES
- LA DECISIÓN ES DE LA MADRE, A PARTIR DE LA SÉPTIMA SEMANA DEL PERMISO, POR EL NÚMERO DE SEMANAS QUE ELLA INDIQUE.
- PUEDES TRASPASAR HASTA 6 DE SUS 12 SEMANAS DE POSTNATAL PARENTAL JORNADA COMPLETA, O BIEN HASTA 12 DE LAS 18 SEMANAS DE POSTNATAL PARENTAL DE JORNADA PARCIAL.

LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEBERÁN ENVIAR COPIA DE DICHO AVISO A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

**Si se sufrió la pérdida de un hijo/a recién nacido/a o si este nace muerto, se tiene derecho al postnatal descanso de doce semanas después del parto**

El derecho al postnatal solo está supeditado al hecho fisiológico del parto, no exigiéndose que el niño nazca vivo o que se mantenga vivo posteriormente o que siga bajo el cuidado personal de la madre.

Entendiendo parto como un embarazo que llegó mínimo a las 22 semanas, o recién nacido (vivo o muerto) de más de 500 gramos

# REQUISITOS PARA ACCEDER A UNA LICENCIA MÉDICA TRABAJADORA DEPENDIENTE

## TRABAJADOR DEPENDIENTE CON CONTRATO INDEFINIDO

6 MESES MÍNIMO  
DE AFILIACIÓN AL  
SISTEMA PREVISIONAL

TENER 3 COTIZACIONES  
DENTRO DE LOS 6 MESES  
ANTERIORES AL MES DE  
INICIO DE LA LM

## TRABAJADOR DEPENDIENTE CON CONTRATO TEMPORAL

6 MESES MÍNIMO  
DE AFILIACIÓN AL  
SISTEMA PREVISIONAL

TENER 1 COTIZACIÓN  
DENTRO DE LOS 6 MESES  
ANTERIORES AL MES DE  
INICIO DE LA LM

# SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

1

Si eres funcionaria pública, te pagarán tu remuneración completa, en todo tipo de L.M., salvo en caso que te la rechacen

2

Las L.M. se pagan hasta el tope imponible, es decir hasta 81,7 UF

3

Las L.M. además se calculan en base a la remuneración imponible, que es el monto de dinero al que se le descuentan los % para previsión y salud

4

El cálculo de una licencia médica maternal y el de las curativas son diferentes

**Para calcular el monto de la L.M. se debe determinar cuánto es el subsidio diario**



# PASOS PARA EL CÁLCULO

Primero se realiza una comparación entre 2 periodos, considerando:

- el promedio de la remuneración mensual neta
- el promedio de los subsidios recibidos por licencias médicas
- o el promedio de la remuneración + los subsidios

y el periodo que arroje un monto más bajo, es el que sirve para esta base de cálculo

## 1° periodo

3 meses antes de la licencia prenatal

(la ley habla de "tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia")

## 2° periodo

3 meses antes de la concepción

(la ley habla de "los 3 meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia")

**El periodo que resulte más bajo**

Es el que va a servir de base para el cálculo de tu licencia maternal

**El monto obtenido se debe dividir por 90**

Luego se le suma el reajuste de los 7 meses anteriores al mes precedente al inicio de la LM

Y se incrementa en un 10%

# REQUISITOS PARA ACCEDER A UNA LICENCIA MÉDICA TRABAJADORA INDEPENDIENTE

Contar con una licencia médica autorizada;

Tener doce meses de afiliación mínimos a salud anteriores al mes en el que se inicia la licencia;

Haber pagado al menos seis meses de cotizaciones, continuas o discontinuas dentro del período de doce meses de afiliación a salud Y PENSIONES anterior al mes en que se inició la licencia

Estar al día en el pago de las cotizaciones. Se considerará al día al trabajador que hubiere pagado la cotización correspondiente al mes anterior a aquél en que se produzca la incapacidad.

# Los derechos del padre

## PERMISO 5 DÍAS

Permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto en días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento

## Permiso pagado de cinco días

en caso de que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la sentencia definitiva que le otorgó el derecho.

## FUERO LABORAL

Ese fuero dura un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. El fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

## **DERECHO A SALA CUNA**

mantenida o financiada por la empresa en que trabaja, si es que ya es exigible al empleador (es decir, si en la empresa ya hay 20 ó más trabajadoras mujeres) y si, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un menor de dos años.

# LICENCIA POR ENFERMEDAD DE NIÑO O NIÑA MENOR DE UN AÑO

Se trata de un permiso para cuidar a los hijos por el período que el médico determine y acreditado mediante certificado y licencia médica.

Deberán emitirse 5 licencias consecutivas, cada una de 7 días corridos y luego por el tiempo que se estime necesario, por no más de 30 días cada una, sin sobrepasar del día anterior al cumplimiento del primer año de vida

## LEY DOMINGA 21.371

- En el caso de muerte de un hijo o hija, él y la trabajadora tendrán derecho a 10 días corridos de permiso pagado.

En caso de ocurrir una muerte gestacional o perinatal, el permiso será de 7 días hábiles. El permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.



# Argentina

**La trabajadora tiene derecho a tener licencia por maternidad. La duración de esta licencia por maternidad es de 90 días corridos.**

**La trabajadora debe tomarse 90 días corridos de licencia por maternidad de manera obligatoria.**

**Puede tomarse 45 días antes y 45 días después de la fecha probable de parto (según certificado médico), o bien 30 días antes y 60 días después. En tanto, si el parto se adelanta, se tienen que cumplir los 90 días.**

**Durante el período de licencia por maternidad, la trabajadora tiene derecho a recibir un subsidio económico equivalente a su salario habitual. Este subsidio es pagado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y es financiado mediante aportes de los empleadores al sistema de seguridad social.**

# Argentina

Existe un proyecto de ley que indica:

Se extiende la licencia para personas gestantes de 90 días a 126 días.

\* **Amplía licencias para personas no gestantes**, de 2 días a 90 días, independientemente de su género. Este aumento de las licencias para personas no gestantes se prevé progresivo, es decir que se realizará de manera escalonada: a partir la entrada en vigencia de la ley, se elevará la licencia a 15 días; luego de dos años, a 30; luego de cuatro a 45; luego de seis a 60 días y al cumplirse ocho años de vigencia de la ley, la licencia será de 90 días.

\* **Crea licencias para futuros adoptantes y licencias por adopción.** Crea una licencia de 2 a 12 días por año para quienes estén por adoptar para visitar al niño/a o adolescente que se pretende adoptar. En caso de adopción, el Proyecto de Ley prevé una licencia de 90 días.

\* **Crea una licencia de 2 a 6 días para cuidar o acompañar al cónyuge o conviviente** que realiza técnicas de reproducción médicamente asistida y la extiende de 3 a 10 días en el caso que tuviesen hijos/as menores de edad a cargo.

# Guatemala

**Las madres trabajadoras podrán ausentarse de su trabajo y recibir una remuneración por el 100% de su salario.**

**El tiempo de permiso por maternidad en Guatemala es de 84 días divididos en un período prenatal y postnatal, así:**

- **Período prenatal: 30 días antes de la fecha estimada de parto.**
- **Período posnatal: 54 días después del parto.**

**Si el bebé nace antes de la fecha, durante el descanso prenatal, los días se trasladan y se suman a los 54 postparto.**

**Luego, podrá volver al puesto de trabajo o a uno equivalente en remuneración y que guarde relación con tus aptitudes, capacidad y competencia.**

# Perú

La licencia por maternidad dura 98 días naturales, repartidos en 49 días prenatal y 49 días postnatal. No necesariamente debe tomarse 49-49 sino que la trabajadora podrá acumular todo o parte del prenatal al postnatal, previa opinión favorable del médico tratante. Esta licencia se puede extender por 30 días adicionales si: existe nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

## Proyecto de ley

Artículo 1.- Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 60 días de descanso prenatal y 60 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante

# Venezuela

**El lapso de tiempo oficial es de 6 semanas de descanso PRENATAL y 20 semanas de descanso POSTNATAL, lo que implica en su totalidad 182 días continuos de ausencia laboral, es decir, 26 semanas de permiso de maternidad.**

**. Una vez cumplido este plazo, solo es posible que se extienda la duración del reposo postnatal si la madre sufre una enfermedad que impida su regreso.**

**El subsidio de maternidad se calcula en base al salario promedio de los últimos 6 meses.**

# Colombia

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera: a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

# Reino Unido

El permiso puede ser de hasta 52 semanas, aunque son remuneradas 39. La baja por maternidad es obligatoria durante dos o cuatro semanas. El padre tiene permiso remunerado de una o dos semanas, aunque cuando la madre ha finalizado sus primeras semanas obligatorias, puede transferir las restantes al padre.

Las primeras seis semanas generalmente se pagan al 90% del salario promedio semanal de la empleada antes de tomar el permiso de maternidad. Luego, las siguientes 33 semanas se pagan a una tasa fija establecida por el gobierno, que puede variar anualmente. Las últimas 13 semanas de la licencia de maternidad son sin remuneración, a menos que el contrato de trabajo indique lo contrario.

## ¿CUÁNTO DURA LA LICENCIA DE MATERNIDAD REMUNERADA?

Número de semanas de licencia por maternidad con salario completo en 2020.



RUMANIA



ESTONIA



TURQUÍA



ALEMANIA



JAPÓN



CHILE



COLOMBIA



COSTA RICA



ESPAÑA



MÉXICO



AUSTRALIA

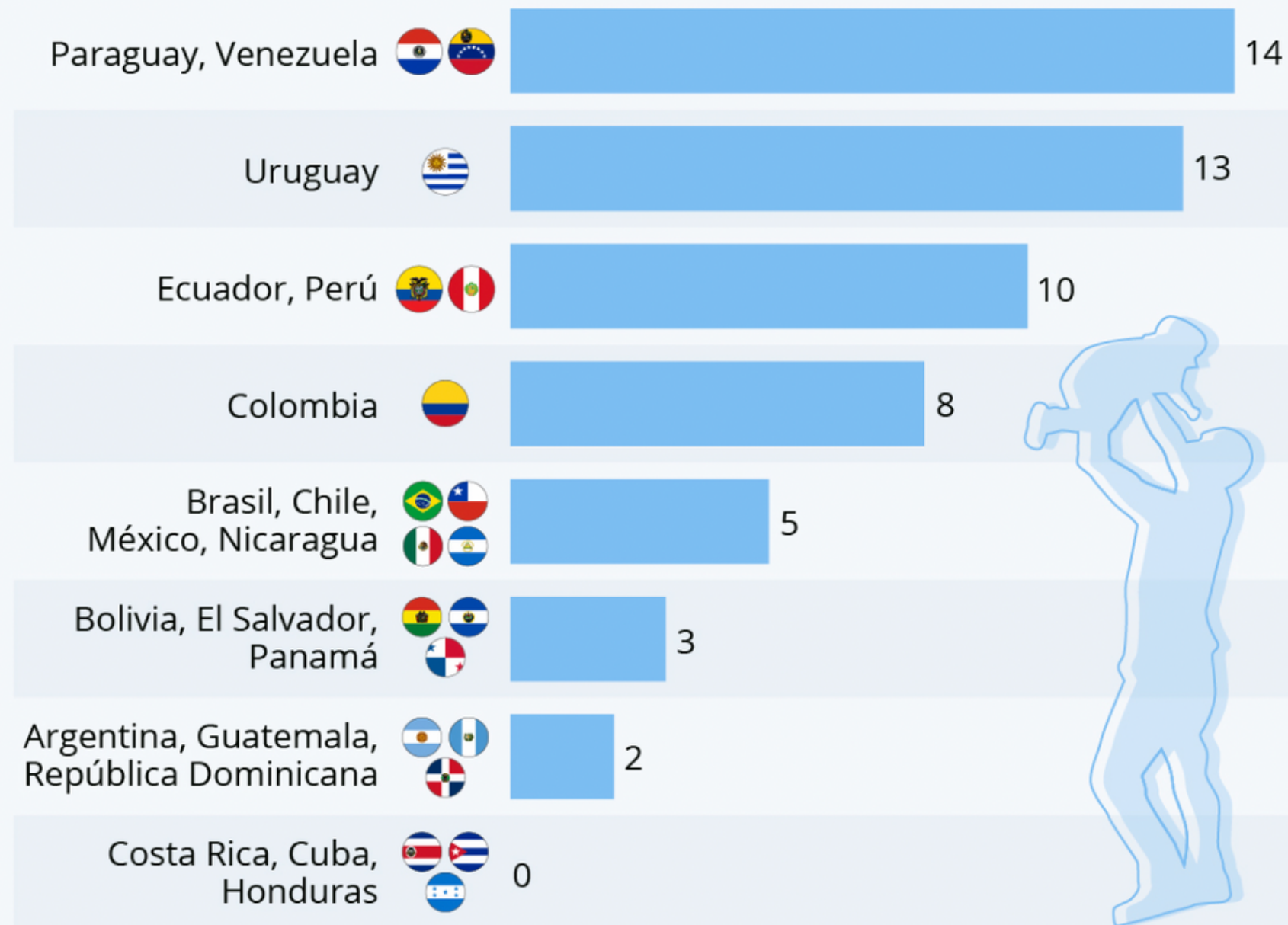


EE.UU.



# Las licencias de paternidad en Latinoamérica

Número de días de descanso posnatal remunerados y garantizados por ley para los padres en 2021



Datos del 12 de mayo de 2021  
Fuente: Globalization Partners





**DERECHO DE  
ALIMENTACIÓN Y SALA  
CUNA EN CHILE**

# Art 206 del Código del Trabajo y ORD. N°5947/36



Toda madre trabajadora puede disponer de al menos una hora al día para alimentar a los hijos menores de dos años, aun cuando la empresa o institución en la que la trabajadora se desempeña no esté obligada a contar con sala cuna



El derecho podrá ejercerse:

- a.- En cualquier momento dentro de la jornada.
- b.- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones de 1/2 hora y,
- c.- Postergando o adelantando en 1/2 hora, o en 1 hora, el inicio o término de la jornada de trabajo.



La madre trabajadora puede extraer y almacenar su leche materna dentro de la jornada de trabajo, el cual debe ser considerado como tiempo trabajado.



# DERECHO A SALA CUNA

## Artículo 203 Código del trabajo.



Obligación deL  
EMPLEADOR DE  
proporcionar el  
beneficio de sala cuna,  
Si en la empresa  
existen 20 o más  
trabajadoras



- Sala cuna anexa e independiente del lugar de trabajo.
- Sala cuna en conjunto con otros empleadores/as.
- Pagando los gastos de sala cuna al establecimiento directamente al que la trabajadora lleve a sus hijos/as.
- Si el niño o niña menor de dos años no puede asistir a la sala cuna, se pueda otorgar un bono compensatorio por este concepto.

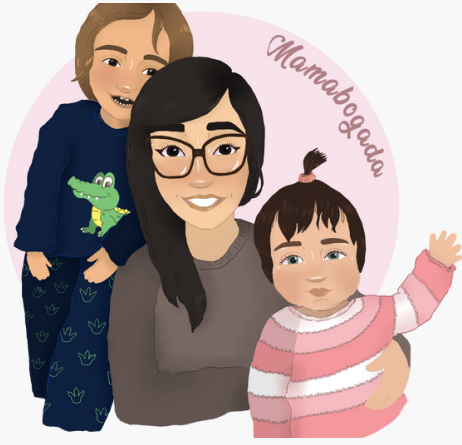


# **Funciones y métodos de acción existentes para mejorar la protección de la maternidad**

- **Los interlocutores claves de los gobiernos en materia de protección de la maternidad son las organizaciones nacionales o locales de los representantes de empleadores y trabajadores.**
- **Los gobiernos son responsables de dirigir la elaboración de la legislación y la seguridad social, en colaboración con otras partes interesadas, así como de ejecutar, aplicar y controlar esas leyes.**
- **Las organizaciones de empleadores pueden contribuir a los debates y formulación de la legislación a escala nacional e internacional. Pueden asimismo asesorar y asistir a sus miembros sobre las disposiciones legales y compartir las buenas prácticas entre sus miembros.**
- **Los empleadores, en colaboración con los trabajadores y sus representantes, tienen la función principal de lograr la conformidad de las condiciones de trabajo con las leyes y prácticas nacionales, a través de políticas sobre el lugar de trabajo y acuerdos negociados.**

## **La protección de la maternidad en el trabajo es:**

- **un derecho humano fundamental;**
- **un requisito previo para lograr la igualdad de género en el mundo laboral;**
- **ayuda a mejorar la salud materna e infantil;**
- **contribuye al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza;**
- **forma parte integral del Programa de Trabajo Decente**



---

Mi nombre es Nickol Ortiz Riquelme, especialista en derechos maternos.

Soy abogada Diplomada en Gestión Pública , Derechos de la Infancia y Remuneraciones Candidata a Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Mi objetivo principal es empoderar en sus derechos a mujeres, madres y trabajadoras, además de ser promotora de los derechos de nuestros niños, niñas y adolescentes.

Actualmente, soy gestora de la red social @mamabogada en la que brindo información sobre derechos laborales, de familia e infancia.

