

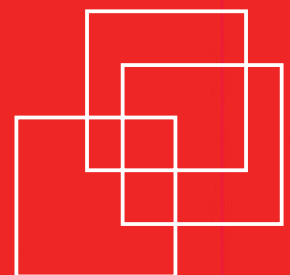


Oficina
Internacional
del Trabajo

Promoviendo la igualdad de género

CONVENIOS DE LA OIT Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES

- Convenio N° 100
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN
- Convenio N° 111
DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN
- Convenio N° 156
TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES
- Convenio N° 183
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD



Promoviendo la igualdad de género

CONVENIOS DE LA OIT Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES

- Convenio N° 100
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN
- Convenio N° 111
DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN
- Convenio N° 156
TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES
- Convenio N° 183
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

*Promoviendo la igualdad de género
Convenios de la OIT y los derechos laborales*
Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2006

ISBN 92-2-319199-8 / 978-92-2-319199-3 (impreso)
ISBN 92-2-319200-5 / 978-92-2-319200-6 (versión web pdf)

CONVENIO(S) DE LA OIT / GÉNERO / MUJERES / DERECHOS DE LA MUJER /
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN / DISCRIMINACIÓN / RESPONSABILIDADES
FAMILIARES / MATERNIDAD / LEGISLACIÓN / MATERIAL DIDÁCTICO

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl



Índice

	Página
PRÓLOGO	1
CAPÍTULO I	
Conozcamos la OIT.....	3
CAPÍTULO II	
Conozcamos los convenios de la OIT	9
Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración	11
Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación	15
Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares	20
Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad	26
CAPÍTULO III	
Conozcamos los mecanismos de control del cumplimiento de los convenios.....	37
CAPÍTULO IV	
Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951	39
Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación, 1958.....	43
Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	47
Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, 2000	53
Convenio N° 103 sobre la protección de la maternidad, 1952	61
CAPÍTULO V	
Los derechos laborales de las mujeres en los países del Cono Sur	69
Convenios de la OIT relativos al género y a la igualdad y su ratificación por parte de los países del Cono Sur	73



Prólogo

A pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo.

La discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo. El objetivo común de la OIT sobre política de igualdad de género busca responder a estos desafíos a través del fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos para emprender acciones por la igualdad de género en el mundo del trabajo.

La OIT, desde su creación, tiene como principio fundamental el reconocimiento de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. Esto implica la misión de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El conocimiento de las trabajadoras acerca de sus derechos es fundamental para un efectivo ejercicio de éstos. La difusión de información acerca de estos derechos -contenidos en las normas internacionales así como en las legislaciones nacionales- es un instrumento clave para mejorar la condición de la mujer en la sociedad.

Aquí se presentan, en una versión ilustrada y comentada, cuatro importantes Convenios de la OIT que tienen en común el objetivo de contribuir a superar situaciones discriminatorias que viven las mujeres en su inserción y permanencia en el mundo del trabajo y se entrega información actualizada sobre la normativa nacional de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay de particular relevancia para la igualdad de género.

Este documento didáctico ha sido elaborado por Marta Rangel, a partir de materiales educativos desarrollados por Janina Fernández. Agradecemos la colaboración prestada por María Luz Vega y Guillermo Pérez en la revisión del contenido. Asimismo, la preparación de la publicación estuvo a cargo de María de la Luz Celedón.

María Elena Valenzuela
Especialista de Género para los países
del Cono Sur

Guillermo Miranda
Director
Oficina Subregional de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Santiago, agosto de 2006



Conozcamos la OIT

¿Qué quiere decir OIT?

OIT son las siglas de la Organización Internacional del Trabajo. También es conocida por sus siglas en inglés ILO: International Labour Organization.

¿Cuándo fue creada la OIT?

La OIT fue creada en 1919, después de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz. La creación de la OIT es la parte XIII del Tratado de Versalles y el único resultado importante que aún perdura. La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920.

Desde 1946, la OIT forma parte del sistema de las Naciones Unidas (ONU) y es el primer organismo especializado de la ONU. Otros organismos de la ONU que surgieron en años posteriores son: UNICEF, FAO, PNUD, UNESCO, UNFPA, ACNUR, etc.

¿Cuál es la misión de la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Su función es desarrollar y promover un sistema de normas internacionales del trabajo en el cual hombres y mujeres disfruten de igualdad de oportunidades y puedan tener un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo, para la OIT no se trata de un trabajo cualquiera sino que de un trabajo decente.

Para que el trabajo decente se torne una realidad en el mundo, la OIT desarrolla su labor en varios frentes, tales como: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, las mayores oportunidades para la creación de empleos, la ampliación de la protección social para todos y el fortalecimiento del diálogo social y de los interlocutores sociales.



Las normas internacionales del trabajo revisten la forma de Convenios y de Recomendaciones y fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, erradicación de las peores formas de trabajo infantil, así como otras cuestiones y problemáticas relacionadas con el trabajo. La OIT también presta asistencia técnica en asuntos vinculados con el mundo laboral y el rol de los actores sociales.

La OIT presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- Aplicación de las N.I.T.
- Formación y habilitación profesionales.
- Administración del trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Cooperativas.
- Seguridad social.
- Políticas de empleo.
- Legislación del trabajo y relaciones laborales.
- Desarrollo gerencial.
- Salud ocupacional.
- Estadísticas laborales.



Promoviendo la igualdad de género

También fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

En su historia se debe destacar que la OIT ha ayudado a crear importantes normas laborales como: la jornada de trabajo de 8 horas, la protección de la maternidad, las leyes sobre trabajo infantil y diversas normas que promueven la seguridad en el lugar de trabajo y relaciones laborales armoniosas.

¿Por qué fue creada la OIT?

El principal motivo para la creación de la OIT fue la preocupación humanitaria por la situación laboral de los trabajadores y las trabajadoras. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que “existen condiciones de trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”.

Preámbulo Constitución de la OIT

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adopta un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituirá un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países: Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

¿Cómo está compuesta la OIT?

Actualmente forman parte en la OIT 179 Estados Miembros.

La OIT es un organismo tripartito porque en ella participan tres partes involucradas en la problemática del mundo laboral: (1) los gobiernos, (2) las y los empleadores, (3) las y los trabajadores.

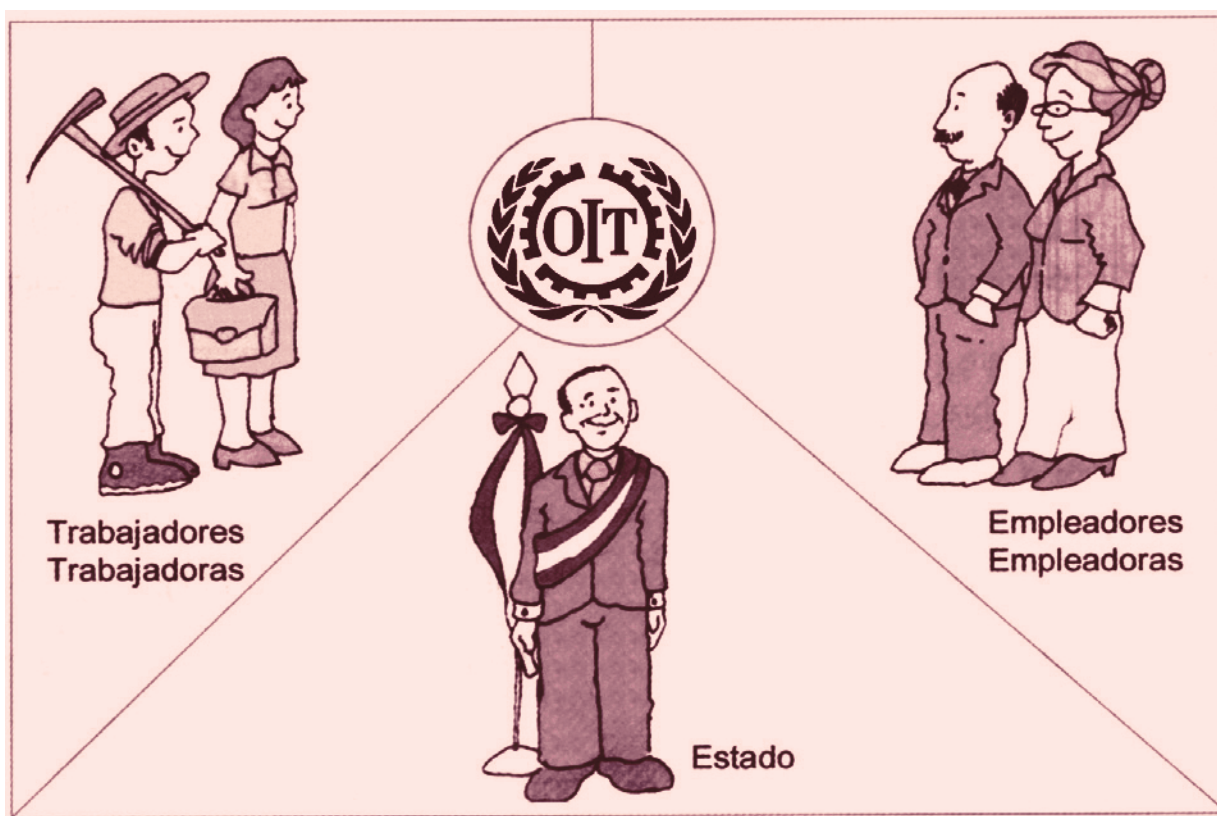
Las principales instancias de la OIT son la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración:

La Conferencia Internacional del Trabajo es el organismo máximo de la OIT, encargado de establecer las normas internacionales del trabajo y definir las políticas generales de la Organización. Esta instancia se reúne una vez por año con la asistencia de representantes tripartitos de todos los Estados Miembros de la OIT.



El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año. Esta encabezado por el Director o Directora General. La mitad de los miembros del Consejo de Administración son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y trabajadoras y la cuarta parte restante representantes de los empleadores y empleadoras. Esta instancia adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta la Conferencia para su adopción. El actual Director General de la OIT es el señor Juan Somavía, de nacionalidad chilena, abogado de profesión. Fue elegido para este cargo el 4 de marzo de 1999. El señor Somavía es el noveno Director General desde la fundación de la OIT.

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, constituye el secretariado técnico permanente de la OIT y funciona también como sede operativa, centro de investigación y casa editora.



¿Qué son los Convenios?

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y cuya finalidad es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo. Los Convenios deben ser ratificados por los Miembros de la OIT.

Hasta el año 2006, la OIT ha adoptado 186 Convenios sobre una amplia gama de temas. Luego de la Cumbre Social de 1995 el Consejo de Administración decidió que ocho Convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y aplicados por todos los Estados Miembros de la organización. De ahí que se les denomine Convenios fundamentales de la OIT.



Los Convenios Fundamentales de la OIT son los siguientes:

Libertad sindical

- Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948 (N° 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, 1949 (N° 98).



Abolición del trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (N° 29).
- Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, 1957 (N° 105).

Igualdad

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N° 111).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (N° 100).





Eliminación del trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (N° 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (N° 182).

¿Qué es la ratificación de Normas Internacionales del Trabajo?

La ratificación es el acto por el cual un Estado Miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto por ley como en la práctica.

Cuando un país ratifica un Convenio de la OIT, acepta dos cosas importantes:

- En primer lugar, incorporarlo en la legislación nacional y aplicarlo.
- En segundo lugar, acepta someterse a los mecanismos de control de la OIT en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar ese Convenio.

De este modo, se incorpora el contenido de la norma internacional del trabajo a la legislación y a las prácticas nacionales.

Es importante notar que la OIT también promulga Recomendaciones -documentos que ofrecen orientaciones sobre asuntos no tratados en los Convenios- pero que, a diferencia de los Convenios, no son objetos de ratificación.

¿Cuándo entran en vigor los Convenios de la OIT?

Los Convenios de la OIT, habitualmente, entran en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los Miembros hayan sido registradas por el Director General y, posteriormente, para los demás Miembros, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada la ratificación de cada uno de ellos.

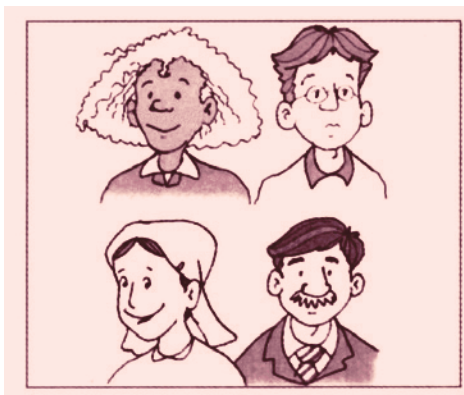
Conozcamos los Convenios de la OIT

En este folleto vamos a conocer cuatro Convenios de la OIT:



Convenio N° 100 sobre la igualdad de las remuneraciones, 1951

Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos.



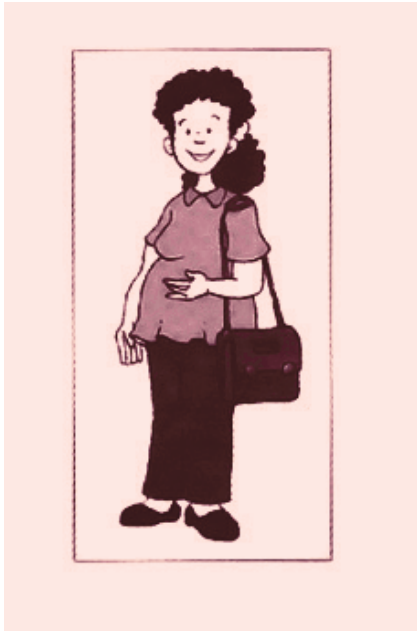
Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, 1958

Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social.



Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición.



Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, 2000

Este convenio revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo así como la salud y la seguridad de la madre y el niño. En el artículo I se estipula que el término **mujer** se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término **hijo** a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Aunque estos Convenios no están exclusivamente destinados a las mujeres en términos generales, podemos decir que una de las finalidades principales de estos cuatro Convenios es proteger los derechos de las mujeres trabajadoras en diversas situaciones.

En las páginas que siguen solamente citaremos algunos artículos que consideramos más relevantes. Las citas textuales de los artículos y párrafos de los Convenios aparecen en recuadros. Si usted tiene interés en leer y conocer todos los artículos de cada Convenio, puede consultarlos en el Anexo.





Convenio N° 100

Sobre Igualdad de Remuneración

Este convenio fue adoptado el 29 de junio de 1951, en la 34ª. reunión de la OIT.

¿A qué problema responde este Convenio?

Las mujeres trabajadoras son discriminadas por el solo hecho de ser mujeres. Existen numerosas situaciones en que las mujeres están en condiciones de desigualdad en el trabajo respecto del hombre. Una de estas situaciones es la remuneración. Es muy usual que una mujer que hace el mismo trabajo que un hombre reciba un salario menor.

El Convenio 100 fue creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una cuestión de derechos humanos, porque si el trabajo de una mujer se valora menos solamente porque es una mujer su dignidad individual se ve lesionada. También es una cuestión de desarrollo económico, ya que promover un trato igual equivale a promover el potencial productivo de la nación. Finalmente, es una cuestión de recursos humanos, porque incrementar los salarios de los trabajos infravalorados puede resultar más rentable por incrementar la productividad y reducir la rotación de personal.

La remuneración del trabajador puede incluir horas extraordinarias, bonos en efectivo, materiales de trabajo (uniformes, herramientas, utensilios), complementos familiares por concepto de jefe de familia, cotizaciones a la seguridad social, vales, becas de estudio, complementos o incentivos (auto de la empresa, gastos de representación, prestaciones de salud, alojamiento, vacaciones pagadas, ocio).

Para garantizar la igualdad de remuneración es necesario hacer una evaluación objetiva del empleo que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. Existen varias maneras para determinar el valor de los salarios tales como, por ejemplo, las costumbres y prácticas, los planes de clasificación salarial del sector público y los acuerdos colectivos. Sin embargo, es grande la resistencia para abordar la discriminación en materia de remuneración por ser un proceso caro, que demanda tiempo y también porque es muchas veces considerado un asunto exclusivo de las mujeres.

Existen metodologías específicas para determinar y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo. Ellas impiden que afloren los prejuicios o estereotipos basados en el sexo en la valoración del puesto de trabajo.

Los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo se refieren al contenido del trabajo, no a las características o habilidades de las personas que lo desempeñan. Estos métodos identifican los factores requeridos para los puestos de trabajo y asignan puntajes a cada uno de ellos, lo que permite determinar el valor numérico de un puesto de trabajo y cuantificar la diferencia en el valor de los mismos. La identificación de los factores debe incluir todas las características relevantes para diferenciar los puestos que se evaluarán, tales como las habilidades adquiridas a través de la educación, capacitación y experiencia; la responsabilidad sobre recursos técnicos, financieros y humanos; el esfuerzo físico y psíquico y, finalmente, las condiciones de trabajo físicas (ruido, polvo, temperatura, riesgos a la salud), psicológicas (stress, aislamiento, demandas simultáneas, agresividad de clientes) y el ambiente de trabajo. Es importante notar que no todos los factores son igualmente importantes dentro de cada empresa, lo que debe reflejarse en su peso y que no asociar valores muy altos o muy bajos a factores relacionados con los trabajos “femeninos” o “masculinos” ayuda a prevenir la discriminación por sexo.



Las constituciones y códigos laborales de los países del Cono Sur contienen normas sobre igualdad y prohíben las discriminaciones de variados tipos. Sin embargo, solamente en Paraguay estos documentos se refieren específicamente a la igualdad de remuneración. La Constitución de ese país establece el principio de “igual salario por igual trabajo” y su Código del Trabajo plantea que a trabajo de igual valor, de la misma naturaleza, duración y eficacia deberá corresponder remuneración igual, salvo las diferencias fundadas en antigüedad y merecimientos (artículo 229).

Los principales artículos del Convenio

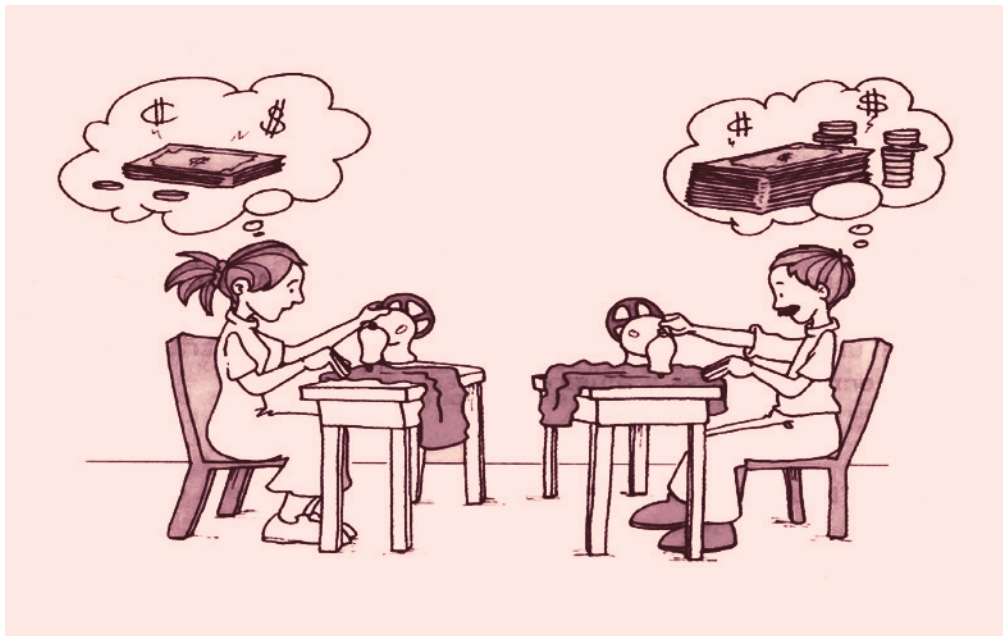
Artículo 2.1

Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este artículo establece que las mujeres tienen derecho a recibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo que tiene el mismo valor. El artículo quiere superar la desigualdad de trato a las mujeres en los salarios.

Esteban es sastre y Adela es costurera. Un empleador les contrata para que cada uno confeccione 50 camisas y pantalones. Pero a Esteban le paga más que a Adela. Adela acepta porque está pasando por una situación económica difícil, necesita ganar para alimentar a sus hijos.

En este ejemplo, Esteban y Adela realizan un trabajo con “igual valor”, pero no se respeta el “principio de igualdad de remuneración”. Adela es discriminada por ser mujer. A su trabajo se le da menor valor.



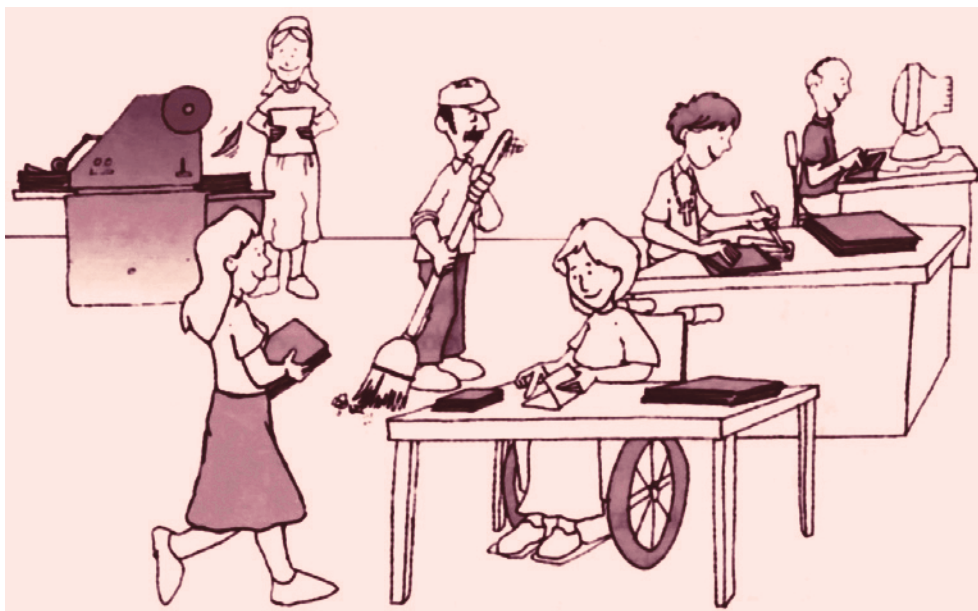
Este es un ejemplo en el cual dos personas reciben un trato diferente. A Esteban por el hecho de ser hombre y sastre, se le paga más que Adela, que es mujer y costurera. Aunque los dos hacen el mismo trabajo no reciben el mismo salario. Según el Artículo 2.1 del Convenio, a igual trabajo corresponde igual salario. Es necesario superar la discriminación de la que son objeto las mujeres por el hecho de ser mujeres. Si ellas hacen el mismo trabajo que los hombres, entonces tienen derecho a recibir igual salario que ellos.

Artículo 3

- 1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.*
- 2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.*
- 3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

El artículo está señalando que efectivamente pueden darse diferencias entre el salario de dos personas que realizan similar trabajo; pero estas diferencias de salario nunca pueden ser por motivo del sexo, sino que deben ser producto de evaluaciones objetivas del trabajo desempeñado.

Adrián y Lorena trabajan como ingeniero e ingeniera en una empresa de construcción. Su labor consiste en supervisar las construcciones. El dueño de la empresa promueve una evaluación de todas las empleadas y empleados para determinar aumentos de salarios. Con la evaluación quiere conocer la calidad del trabajo, la puntualidad, etc. Adrián sale mejor evaluado que Lorena. Entonces, el dueño de la empresa decide reconocer la labor de Adrián con un aumento de salario.





Promoviendo la igualdad de género

Según el Convenio, en este caso no se ha violado el principio de igualdad de remuneración, porque la diferencia de salario responde a una evaluación objetiva. Es decir, a Adrián no le suben el salario por ser hombre, sino porque es más eficiente en su trabajo.

Analizaremos otra situación.

Juan y María son ambos trabajadores de una gran empresa de confección de ropa, ambos son evaluados por el Departamento de Personal de la empresa y obtienen igual puntaje en la evaluación, pero el dueño decide aumentar el salario solamente a Juan y mantener el mismo salario a María porque ella acaba de tener un hijo y el dueño cree que María podrá tener un menor rendimiento en su trabajo.

En este caso se está discriminando a María y contrariando lo que establece el Convenio. No se puede, en una misma empresa, aumentar el sueldo de un trabajador y mantener el de otro igual cuando ambos obtuvieron los mismos puntajes en una evaluación.

En resumen, el Convenio reconoce que puede existir diferencia de salario entre las personas que realizan un trabajo determinado. Pero estas diferencias nunca deben ser por motivo de la diferencia de sexo. Las mujeres que desempeñan un trabajo del mismo valor que un hombre tienen derecho a recibir el mismo salario.

Por eso, el Convenio establece que se deben promover las evaluaciones objetivas, de tal manera que las diferencias que pueda haber entre los salarios de mujeres y hombres respondan a sus capacidades, estudios, etc., pero nunca a la diferencia de sexo.

Algunas sugerencias sobre cómo se puede aplicar el Convenio

- Establecer metodologías objetivas y precisas para determinar el valor del trabajo que permitan las comparaciones necesarias.
- Promover políticas dirigidas a eliminar la discriminación salarial.
- Dar a los trabajadores las mismas facilidades de formación profesional y de colocación en los puestos de trabajo.
- Promover la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones u oficios, sin entrar en conflicto con la reglamentación internacional y la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.
- Hacer conocer a la opinión pública el principio de igualdad y fomentar estudios e investigaciones sobre el particular.



Convenio N° 111

Sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación

Este Convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958, en la 42ª Reunión de la OIT.

¿A qué problema responde este Convenio?

En el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas ya sea por el color de su piel, por su nacionalidad, por sus creencias religiosas o simplemente porque se es mujer. Hay personas con los estudios y la preparación adecuada para cubrir un puesto de trabajo determinado, pero a la hora del contrato o de una promoción son rechazadas por un motivo ajeno a los requerimientos del empleo.

La discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno que se manifiesta en todos los entornos laborales y que no sólo atenta contra la dignidad de las personas sino que representa costos para las empresas.

Por discriminación en el empleo y la ocupación se entiende la aplicación de un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo, tales como el sexo, el color o la raza, la religión, el origen o ascendencia social, la opinión política, discapacidad. En suma, por criterios que no se basan en la competencia o mérito de las personas.

La discriminación en el trabajo anula o altera la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación y en la remuneración. Hay que notar, sin embargo, que no se considera discriminatorias las distinciones que se fundan en requisitos esenciales para el desempeño de un empleo y también medidas de acción afirmativa que tienen por objeto reducir las desigualdades históricas existentes entre grupos sociales.

La finalidad de este Convenio es promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Los Estados que han ratificado este Convenio se comprometen a promover la igualdad de oportunidades y de trato mediante una política nacional cuyo propósito sea eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. El Convenio se aplica también al acceso a la formación profesional y a la admisión en el empleo, así como también a las condiciones de trabajo.

Los principales artículos del Convenio

Artículo 1.1

A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

- a) *Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación;*
- b) *Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados*

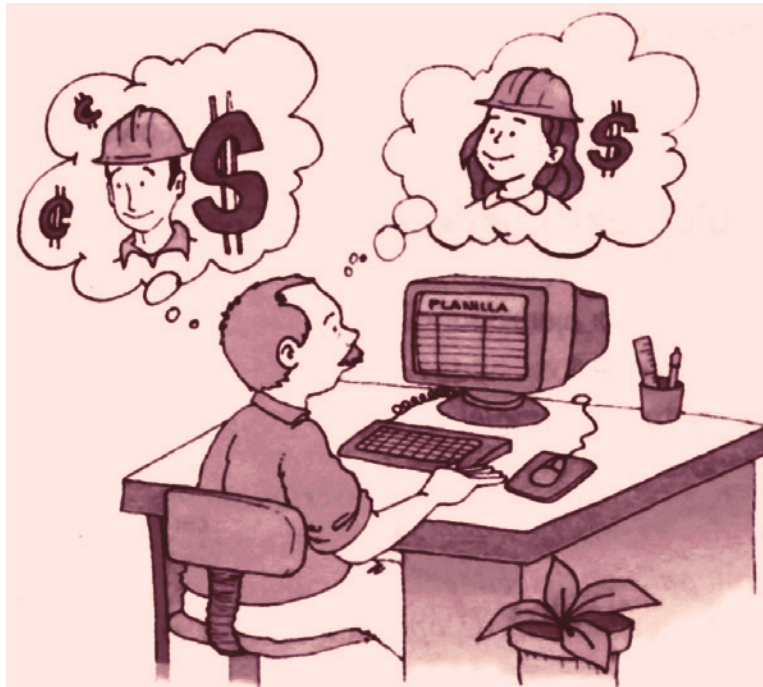


Promoviendo la igualdad de género

Todas las constituciones de los países del Cono Sur contienen normas que prohíben la discriminación en el empleo y la ocupación por razones de sexo. También se aprecia en los códigos laborales de estos países el principio de la igualdad y la no discriminación, incluida la de sexo, que aparece de distintas formas.

El principio de este artículo es muy claro, todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Esto significa que, por ejemplo, una persona negra, mestiza o indígena tiene el mismo derecho que otra persona blanca cuando quiere acceder a un empleo. Una persona que no simpatiza con las ideas políticas del partido que gobierna tiene el mismo derecho que otra persona que sí simpatiza con esas ideas. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a acceder a un empleo y a ser tratadas en igualdad de condiciones. Los inmigrantes tampoco pueden ser discriminados y deberían tener, en el trabajo y ocupación, los mismos derechos que los nacionales.



En resumen, ninguna persona puede ser discriminada por el color de su piel, por su sexo, por sus ideas políticas, por sus creencias religiosas, por la raza o país de donde procede o por su condición social. Este principio de igualdad está también consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Convenio busca que este principio universal sea aplicado al campo específico de la ocupación y el empleo.

El principio de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación no puede ser anulado ni alterado. Vamos a poner unos ejemplos de anulación y de alteración para que veamos la diferencia.

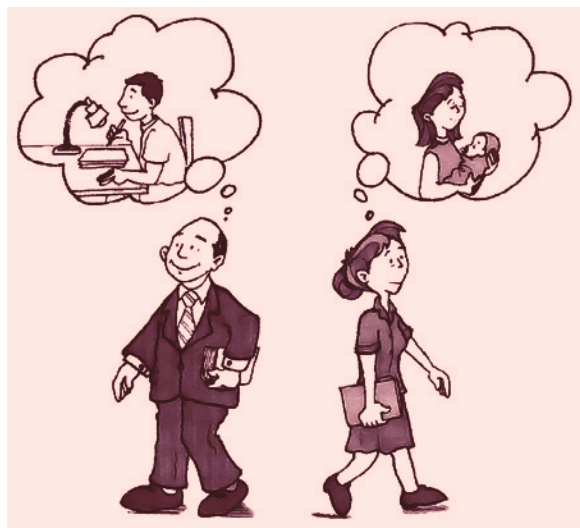
Verónica tiene el título de contador público y simpatiza con un partido de oposición política. Una institución de gobierno ha solicitado un contador público para cubrir una plaza vacante. Verónica envía su currículum y acude a la entrevista. Las personas que hacen las entrevistas y examinan los currículum de los solicitantes recomiendan a Verónica como la persona indicada para el puesto porque cuenta con mucha experiencia y ha recibido varios cursos de especialización. Sin embargo, el responsable de dar el empleo decide contratar a otra persona porque alguien le cuenta que Verónica es opositora del gobierno.

Este es un claro ejemplo de discriminación por motivo de opinión política. Aquí se ha anulado el principio de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

Margarita lee en el diario este anuncio: “Se necesitan técnicos en aire acondicionado. Requisitos: título de técnico industrial, responsable y con experiencia”. Margarita acude al lugar porque reúne todos los requisitos, sin embargo, el empleador le dice: “¡Qué!, ¿no ha leído el anuncio? Dice “técnicos”. Margarita argumenta que ahí no especifica si buscan hombres o mujeres y que de todas formas ella tiene el título de técnico industrial. El empleador se extraña: “¿Cómo puede ser eso? ¿Si es una carrera para hombres?”. De nada sirvió que Margarita le mostrara su título y referencias de trabajo, fue rechazada.

Este es otro ejemplo clarísimo de discriminación por motivo del sexo. Aquí otra vez se ha anulado el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Ahora veamos un par de ejemplos de alteración del principio.

Carlos y Marta eran compañeros de estudios en la carrera de administración de empresas; al graduarse entraron a trabajar en una misma empresa. Carlos logró una beca para especializarse. Marta, sin embargo, a pesar de que también tenía unas calificaciones excelentes, no consiguió la beca porque sólo había una y decidieron dársela a Carlos por ser éste hombre. Actualmente, Carlos y Marta se desempeñan como ejecutivos de ventas en la empresa. Después de una evaluación objetiva en la que ambos tienen buen desempeño se decidió ascender a Carlos porque éste contaba con estudios de postgrado. Marta se mantuvo en el mismo puesto.



Este es un caso de alteración del principio de igualdad de oportunidades. Ciertamente, cuando ascendieron de puesto a Carlos, no hubo aparentemente discriminación a Marta; el ascenso de Carlos era sencillamente porque éste contaba con mejor preparación para el puesto. Sin embargo, si examinamos la historia del caso podemos ver que a Marta, a pesar de tener unas calificaciones excelentes, no le dieron la misma oportunidad que a Carlos para seguir estudiando por medio de una beca. De haber tenido acceso a la beca Marta hubiera estado en igualdad de condiciones que Carlos para optar al ascenso de puesto en la empresa. Los casos de alteración del principio de no discriminación son más sutiles y difíciles de detectar.

En una empresa solicitan operarios de ambos sexos, con el requisito mínimo de bachillerato; pero el dueño de la empresa decidió contratar solamente a hombres, porque las mujeres “piden muchos permisos”.

Este es otro caso, más claro, de alteración del principio de igualdad de oportunidad y de trato en el empleo y la ocupación. Como podemos ver, el empleador puso el anuncio de acuerdo a los principios de no discriminación, pues daba la oportunidad de emplear tanto a los hombres como a las mujeres. Sin embargo, a la hora elegir, decidió que sólo contrataría a hombres. Cumplió el requisito formal, pero cuando contrató alteró lo que había dicho en el anuncio de empleo.

El Convenio prevé algunos casos que no deben ser considerados discriminatorios. Vamos a ver cuáles son estos casos con algunos ejemplos:

Artículo 1.2

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Esta norma quiere decir que si a una persona le niegan un puesto de trabajo porque no cumple con los requisitos del puesto, no por ello se le está discriminando.

Veamos un ejemplo para comprenderlo mejor:

Alicia postula a una vacante de jefe de call center en una empresa de comunicaciones. La vacante exige un mínimo de 4 años de experiencia en un puesto similar y comprobada experiencia en atención a clientes. Alicia ha trabajado en atención a clientes por muchos años, sin embargo, no ha sido jefe y, por lo tanto, no tiene experiencia en cargos de mando. Terminado el proceso de selección la avisan que el puesto se le ha dado a Pedro que, además de experiencia comprobada en atención a clientes, la tenía también como jefe.

En este caso no existe discriminación de género. Pedro fue seleccionado para el puesto porque está mejor calificado que Alicia para ello y cumple con una importante habilidad exigida que es la experiencia comprobada como jefe.



Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) *Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política.*
- b) *Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.*
- c) *Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.*
- d) *Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional.*
- e) *Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.*
- f) *Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.*

Este artículo es muy importante porque le indica a la autoridad nacional, es decir, a todas las instituciones del Estado: Presidencia, ministerios y sus dependencias, tribunales, alcaldías, parlamento, etc., que deben realizar acciones que eliminen la discriminación en el empleo y fomenten la cultura de respeto al principio de igualdad.

Por ejemplo: Los ministerios de Trabajo y las instituciones encargadas de la formación profesional deben realizar acciones que den cumplimiento al numeral e); y las instancias encargadas de aprobar los Reglamentos de Trabajo de las empresas deberán revisarlos con mucho cuidado y eliminar, si ese fuera el caso, las regulaciones discriminatorias como, por ejemplo, la exigencia del certificado de no embarazo a las trabajadoras.

Paulina envió su currículum a un supermercado que tenía una vacante de empaquetador. Ella cumplía con todos los requisitos para el puesto, sin embargo, la vacante fue ocupada por Rebeca, una mujer adulta mayor que, aunque cumple con los requisitos necesarios tiene mucho menos experiencia.

Artículo 5.2

Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Paulina no puede argumentar que la han discriminado, a pesar de que el empleador ha preferido a Rebeca. El empleador prefirió a Rebeca porque cumple con los requisitos mínimos y es adulta mayor, lo que permite a la empresa continuar con su política de apoyo laboral a este grupo social. Cuando un empleador favorece a grupos vulnerables, a través de acciones definidas previamente en su política institucional, no está discriminando a las personas que no tienen necesidad de esa protección especial.

Denise está postulando a una vacante de secretaria. Su currículum es excelente y cumple con todos los requisitos para el puesto, sin embargo, la vacante fue ocupada por Marcela, una mujer indígena que cumple con los requisitos necesarios para el puesto pero que no tiene tanta experiencia como ella.

En este caso Denise no está siendo discriminada, aunque el puesto haya sido llenado por Marcela. El empleador le dio el puesto a ella que cumple con los requisitos mínimos y, además, es indígena. Esta última característica permite que la empresa siga con su política de acción afirmativa de apoyo a las poblaciones originarias. La empresa a la cual postuló Denise hace años mantiene una política que busca favorecer a grupos vulnerables tales como lo son los indígenas, los afrodescendientes, los adultos mayores y los discapacitados, por ejemplo.



Algunas sugerencias sobre cómo se puede aplicar el Convenio

- Desarrollar mecanismos de aplicación, control y promoción del Convenio.
- Elaborar indicadores de igualdad.
- Promover empleos libres de sesgos.
- Incluir los temas de no-discriminación e igualdad en la agenda de la negociación colectiva.
- Promover organizaciones de trabajadores y empleadores libres e incluyentes.
- Desarrollar programas de educación y formación profesional libres de prejuicios.
- Establecer medidas dirigidas a compatibilizar trabajo y familia.
- Promover la igualdad de acceso al mercado de capitales, tecnología, información, tierra, etc.
- Promover acciones de sensibilización para prevenir y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo.
- Desarrollar estrategias bipartitas/tripartitas a nivel territorial de lucha contra la discriminación en alianza con otros sectores de la sociedad civil.



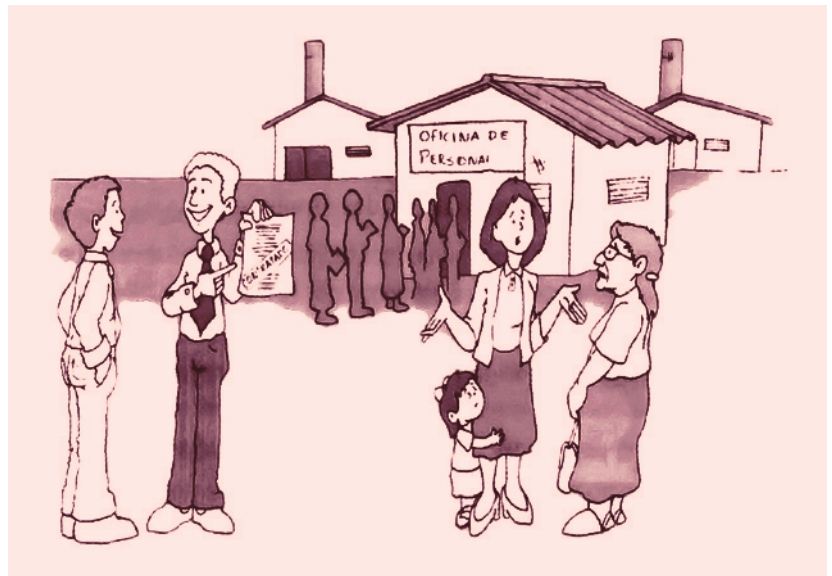
Convenio N° 156 Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares

Este Convenio fue adoptado el 23 de junio de 1981, en la 67ª Reunión de la OIT.

¿A qué problema responde este Convenio?

En las últimas décadas han aumentado las dificultades por conciliar trabajo y familia. Varios son los factores que concurren para esto como, por ejemplo, el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral, los cambios en la estructura de las familias, el aumento de la economía informal que las deja sin protección social, la poca oferta de servicios públicos de cuidado infantil, la no compatibilidad entre el horario escolar y el laboral, las grandes distancias que separan la casa del local de trabajo y, finalmente, los horarios de trabajo poco flexibles, entre otros.

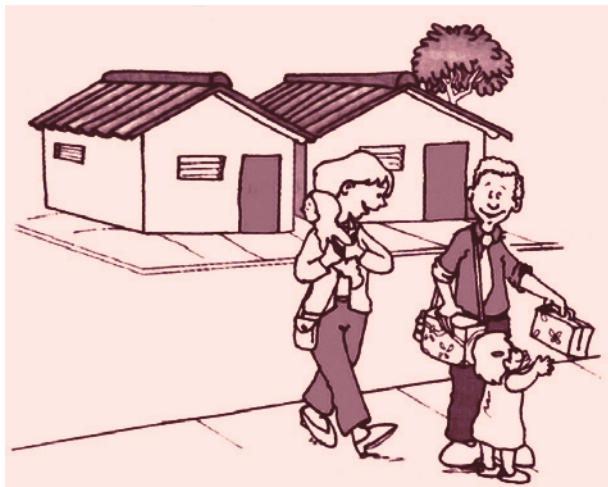
La realidad es que los problemas que enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares quienes son discriminados cuando buscan empleo. Estas personas, generalmente mujeres, ven limitadas sus posibilidades de lograr un empleo remunerado, digno y permanente, debido a sus responsabilidades familiares. Son mujeres que por atender a sus hijas e hijos no disponen del tiempo ni de las condiciones necesarias de capacitarse o a las cuales se les niega el empleo por el hecho de ser madres con hijas e hijos a su cargo. Esta realidad coloca a las mujeres en una situación de desigualdad de oportunidades respecto de los hombres. En otras palabras, las mujeres que tienen responsabilidades familiares son discriminadas cuando buscan empleo o postulan a una promoción.



Este problema está relacionado con la división sexual del trabajo y los diversos roles que la sociedad asigna a hombres y mujeres: a la mujer le da la responsabilidad de atender las necesidades del hogar y de atención a hijas e hijos, mientras que al hombre le asigna el rol de proveer a la familia los recursos económicos. Dicho de otra manera, la mujer se hace cargo de todas las tareas del hogar y de atención a hijas e hijos y el hombre del trabajo remunerado. Esto quiere decir que es la mujer quien lleva la mayor parte de la carga de las responsabilidades familiares. Sin embargo, la situación económica del hogar obliga tanto al hombre como a la mujer a buscar un trabajo remunerado, de tal manera que la mujer tiene que realizar una doble jornada: por un lado, atender todas las responsabilidades familiares del hogar y, por el otro, cumplir con el horario y exigencias de un empleo, situación que, normalmente, no enfrenta el hombre.

El problema se complica más en los casos, cada vez más numerosos, donde las mujeres tienen que enfrentar solas las responsabilidades del hogar, por ejemplo, las madres solteras, o miles de hogares donde hay ausencia paterna. La mantención de las hijas e hijos depende totalmente del trabajo de la madre.

Es claro que esta problemática sería menos grave si las responsabilidades del hogar fueran compartidas en igualdad de condiciones tanto por el hombre como por la mujer. Esto significa un cambio de mentalidad en los hombres.



El compartir de las responsabilidades familiares entre la sociedad y la familia y entre el hombre y la mujer es un tema que presupone importantes cambios culturales que son responsabilidades tanto de la sociedad como del hombre y de la mujer. La idea de que hombres y mujeres deben asumir las mismas obligaciones familiares es parte de la ideología moderna y, por consiguiente, todos los servicios y medios establecidos a este respecto deberían estar por igual al alcance de ambos. Sin embargo, la imagen de un hombre limpiando el suelo de su casa, cocinando, planchando o alimentando a sus hijas e hijos pequeños todavía resulta para muchas personas una cosa de otro mundo.

La OIT reconoce que en el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) no desarrolla suficientemente esa realidad y por esto, posteriormente, promulga el Convenio 156.

Entre los objetivos principales de este Convenio se encuentra la necesidad de establecer igualdad de oportunidades y de trato tanto entre hombre y mujeres con responsabilidades familiares como entre trabajadores con y sin ellas. Es aplicable a todos los sectores, actividades económicas y categorías de trabajadores donde las responsabilidades familiares restrinjan las posibilidades de avanzar laboralmente. Sin embargo, aunque dicho Convenio no esté dirigido únicamente a las mujeres, es claro que una de sus finalidades principales es superar la discriminación que las mujeres trabajadoras enfrentan por causa de sus responsabilidades familiares.

En este marco los países deben cuidar que las responsabilidades familiares no constituyan razones que impidan al trabajador de escoger libremente su empleo. Para esto debe desarrollar servicios para facilitar el cuidado infantil y los servicios familiares, posibilitando así que estos trabajadores puedan competir en condiciones de igualdad en el mercado. Debe estimular medidas tales como las licencias que facilitan la conciliación entre trabajo y familia como lo son las de paternidad, cuidado de hijo enfermo, etc. además de las relativas a la flexibilidad del horario laboral.

Los países del Cono Sur no cuentan, todavía, con normativas muy desarrolladas destinadas a promover un mayor equilibrio de las responsabilidades entre hombres y mujeres. La mayor parte de la legislación se concentra en la protección de la maternidad lo que contribuye a que las responsabilidades familiares sigan recayendo, principalmente, sobre las mujeres. Sin embargo, ha habido algunos avances. Por ejemplo, en casi todos estos países existe la licencia por paternidad cuya existencia reconoce que durante el parto y en los primeros días que siguen al nacimiento de un hijo, la presencia del padre al lado de su hijo y de la madre es muy importante por posibilitar, por un lado, una relación más cotidiana con el hijo y, por otro, apoyar y ayudar a la madre en ese momento tan importante de la vida familiar.





Promoviendo la igualdad de género

Tal licencia es de cinco días en Brasil, dos en Argentina y Paraguay y uno en Chile. Uruguay es el único país en que no existe legislación al respecto. Sin embargo, se prevé, para los funcionarios públicos, tres días de permiso y la actividad privada contempla, con mucha frecuencia, de uno a dos días de permiso por convenio colectivo.

En Chile y Argentina existen normas legales sobre el cuidado del niño enfermo. En el caso de Chile el padre o la madre (a elección de la madre) tienen permiso y subsidio para cuidar de la salud de un niño menor de 18 años por motivo de un accidente grave, una enfermedad terminal o enfermedad con riesgo de muerte. En Argentina existe el “estado de excedencia”, que faculta a la mujer que durante la vigencia de una relación laboral tenga un hijo o a causa de enfermedad de dicho hijo, el derecho de optar entre continuar en la empresa, rescindir su contrato de trabajo o quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses.

Algunos artículos importantes del Convenio

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

El artículo señala que las y los trabajadores con responsabilidades familiares son aquellas personas que tienen a su cargo hijas e hijos u otros miembros de su familia directa.

Raquel trabaja en una panadería. Tiene dos hijas y un hijo menores de edad, además en su hogar vive su madre, ya anciana. Todos dependen económica y emocionalmente de ella. Esto quiere decir que Raquel es una trabajadora con responsabilidades familiares. Raquel tiene que cumplir con el horario y las exigencias de su trabajo y con las obligaciones de su hogar. Muchas veces estas responsabilidades pueden entrar en conflicto, por atender a sus hijas e hijo y a su anciana madre, ella puede estar en peligro de perder su trabajo.

El Convenio establece que las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares son los que tienen hijos e hijas a su cargo y también otros miembros de la “familia directa”. En el ejemplo anterior, la madre anciana de Raquel es familia directa.

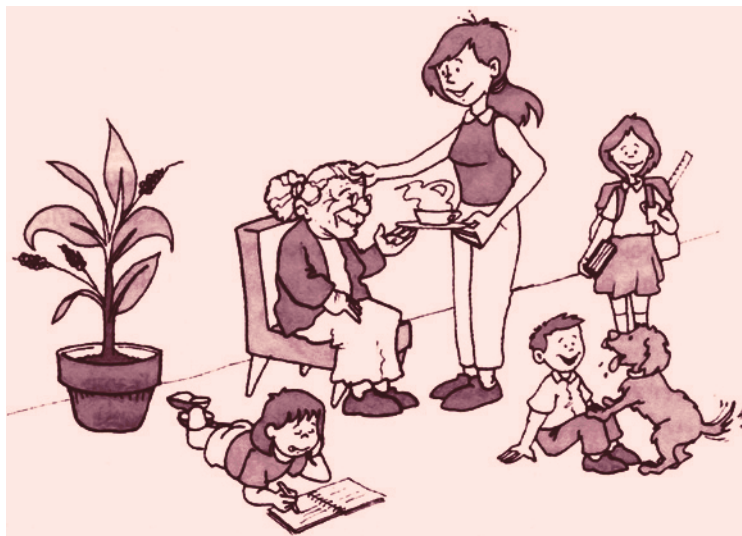
Artículo 3.1

Con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Este es uno de los principales artículos del Convenio. Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, tomando en consideración las exigencias que para ellos tienen las responsabilidades familiares.

Veamos otros ejemplos:

Juan trabaja en un pequeño servicio técnico y todos los jueves pide permiso para llevar su abuelita al hospital. El jefe no sólo le concede el permiso como también le permite cumplir su jornada laboral en otros horarios de manera de no sufrir descuentos de sueldo. La mamá de Juan, Eliana, que trabaja en una gran empresa, no puede llevar su madre al hospital porque a ella la empresa no le permite flexibilizar su horario de trabajo y se le descuenta del sueldo las horas no trabajadas.



En este caso el empleador de Juan está contribuyendo a minimizar los conflictos existentes entre las responsabilidades profesionales del empleado y las responsabilidades familiares, por tener que atender a su abuelita, situación que no ocurre en la empresa de su mamá.

Inés es una joven madre soltera, jefa de hogar, con un hijo y que vive sola. Recientemente perdió su empleo como cajera en el supermercado y su vecina le ha dicho que en la panadería del barrio están necesitando una cajera con enseñanza media completa y experiencia mínima de un año. Inés se presenta al puesto porque cumple con estos requisitos. Sin embargo, en la entrevista el empleador le pregunta si tiene hijos. Su respuesta es afirmativa y, por este motivo, el empleador prefiere a Claudia que cumple con los requisitos mínimos como Inés pero que no tiene hijos.

En este caso el empleador está discriminando a Inés al negarle el puesto vacante y el derecho a trabajar por tener un hijo. El no puede partir del supuesto, por creer en sus prejuicios, de que Claudia será mejor trabajadora que Inés por no tener hijos. Las responsabilidades familiares no necesariamente son incompatibles con las responsabilidades profesionales.

Ana María es vendedora de frutas, sostiene a sus dos hijas y su hermano menor. Ana María desea capacitarse para montar un negocio de helados, sin embargo, todos los cursos que ofrecen son por la mañana cuando ella está vendiendo o por la noche cuando cuida a sus hijos y hermano.

En este caso, Ana María es persona con responsabilidades familiares que no está teniendo oportunidad de “prepararse para una actividad económica”. Los cursos han sido diseñados sin tomar en cuenta su situación y la de muchas mujeres que viven su misma situación.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.



Promoviendo la igualdad de género

Este artículo es muy importante y también muy claro. Ningún trabajador o trabajadora puede ser despedido del trabajo por motivo de responsabilidades familiares.

Analicemos los siguientes ejemplos:

Carolina tiene su mamá enferma, necesitada de ir al hospital una vez a la semana. Su empleador le concede permiso pagado para que lleve su mamá a su tratamiento de salud, ya que ella no puede ir desacompañada y sólo tiene a Carolina para que la lleve. Ella ha trabajado en otros horarios para compensar su ausencia semanal y cumplir con sus tareas laborales. Sin embargo, al fin de tres meses, Carolina es despedida de su trabajo con la explicación de que la empresa necesita hacer cortes presupuestarios. Posteriormente, Carolina se entera de que han contratado a otra persona para su puesto con el mismo sueldo.

El empleador está discriminando a Carolina al echarla del empleo, negando su derecho al trabajo, por tener responsabilidades familiares que entran en conflicto con sus responsabilidades profesionales. Hay que tener presente que ella cumplía con sus tareas, aunque fuera de los horarios habituales. Las responsabilidades familiares no deberían constituirse en una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Catalina es secretaria de una pequeña empresa de computación hace dos años. Recientemente su marido se enfermó gravemente, estuvo internado en el hospital, y al volver a la casa necesitará de cuidados extremos. El jefe de Catalina, que conoce su situación familiar y económica, sabe que ella tendrá que, solita, hacerse cargo de su marido, ya que él no tiene quien le cuide y tampoco existe condiciones económicas para pagar a alguien. Por este motivo, al informarse de la situación de su marido, el patrón decide poner fin a la relación laboral, porque cree que Catalina no será capaz de seguir tan dedicada al trabajo como antes.

El empleador está discriminando a Catalina y negando su derecho al trabajo por tener responsabilidades familiares que, según cree, entrarán en conflicto con sus responsabilidades profesionales. En este caso el empleador está actuando anticipadamente, confiando en su supuesto de que Catalina no será capaz de cumplir bien con sus responsabilidades familiares y profesionales al mismo tiempo.

Andrea trabaja en una empresa de seguros. Recientemente uno de sus hijos que tiene 15 años se ha enfermado gravemente necesitando de cuidados extremos. Como Andrea vive en Chile y la legislación de este país entrega permiso y subsidio para la madre o el padre cuando la salud de un hijo menor de 18 años requiere de atención personal de sus padres por motivo de enfermedad grave, ella va a tener condiciones de atenderlo. Debidamente informada de este derecho, Andrea pudo cuidar y acompañar a su hijo durante 10 días críticos de su enfermedad, sin correr riesgo de perder el empleo y de ser descontado de su sueldo.

Otros artículos del Convenio

El Convenio se debe “aplicar a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores” (artículo 2). Esto quiere decir que no hay excepciones. No sólo para obrera u obreros de fábrica, sino para todo tipo de empleo: trabajadoras domésticas, trabajadoras o trabajadores agrícolas, empleadas y empleados del Estado, etc. Y es también para todas las categorías de trabajo: operarios y operarias de plantas, secretarías, administradores, ingenieras o ingenieros, etc.

El Convenio también establece que el Estado debe adoptar medidas que le permitan a las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares “elegir libremente su empleo” y “tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social” (artículo 4).

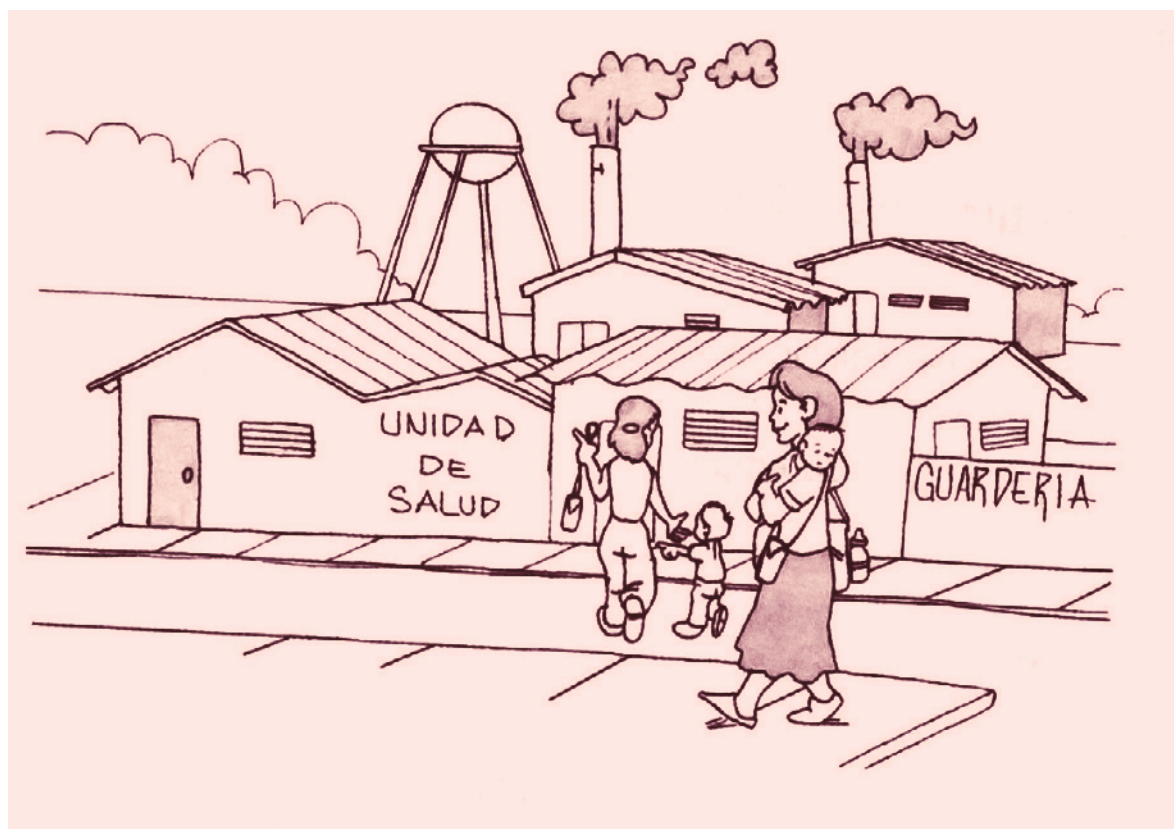
El Estado también debe proveer los servicios que faciliten a las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares el dedicarse a su empleo. Por ejemplo, guarderías para los hijos e hijas (artículo 5).

Otra de las obligaciones de las autoridades y los organismos competentes es desarrollar campañas de información y educación para crear conciencia entre la población sobre el derecho de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores. Se debe tratar de crear una “corriente de opinión pública favorable a la solución del problema” (artículo 6).

Las organizaciones de empleadores o empleadoras y de trabajadoras y trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de las medidas que se han mencionado y de otras medidas que contribuyan a superar la discriminación que existe, sobre todo con las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares (artículo 11).

Algunas sugerencias sobre cómo se puede aplicar el Convenio

- Reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias.
- Introducir una mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones.
- Establecer condiciones de empleo para los trabajadores a tiempo parcial, temporeros y a domicilio que sean equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y permanentes.
- Crear servicios de cuidado infantil accesibles a los trabajadores.
- Fomentar el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, mediante la concesión de licencias pagadas para los casos de nacimiento de hijo, de enfermedades de hijo -adoptado o biológico- y de familiares directos.





Convenio N° 183 Sobre Protección de la Maternidad

Desde hace mucho tiempo que la OIT aborda esta problemática. El primer Convenio sobre Protección a la Maternidad, el de N° 3, tiene fecha de 1919 y en el año 1952 la OIT ha promulgado el Convenio 103. Le sigue el convenio 183, aprobado el 15 de junio del 2000, en la 88ª. Reunión de la OIT. Ningún gobierno de los países del Cono Sur ha ratificado este convenio hasta la fecha.

Recordemos que los Convenios vinculan jurídicamente a los Estados cuando son ratificados; es decir, cuando el Parlamento los sanciona.

¿A qué problema responde este Convenio?

La realidad de las trabajadoras embarazadas las coloca en una situación desfavorable y discriminatoria. Todavía hay empresas que exigen la prueba de embarazo como requisito para acceder a un puesto de trabajo y, en otras ocasiones, no hay medidas especiales de protección a la trabajadora que está embarazada; la mujer tiene que trabajar en las mismas condiciones que si no estuviera embarazada, poniendo en peligro su propia salud y la salud de su futura hija o hijo. El Convenio fue creado para proteger los derechos de las trabajadoras antes, durante y después del nacimiento de su hija o hijo.

El Convenio 183 mantiene los principios fundamentales de la protección a la maternidad y entre otros cambios, amplía su campo de aplicación a todas las mujeres empleadas; protege no sólo a las enfermedades que sean consecuencia del embarazo o parto sino también a las complicaciones que pueden derivarse de éstos; prevé un período de protección al empleo más largo y que todo país miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo.



En los países del Cono Sur, la legislación sobre protección a la maternidad abarca las áreas principales definidas en el Convenio 183 de la OIT: un período de descanso y la garantía de que la trabajadora siga recibiendo al menos dos tercios de su remuneración durante tal descanso. En este período de tiempo la trabajadora tiene protección contra el despido y está protegida también su salud y la de su hijo. Además, tiene derecho a un intervalo diario en la jornada de trabajo para la lactancia, considerado tiempo de trabajo y remunerado como tal.

Los principales artículos del Convenio

El convenio aborda diversos temas relacionados con la maternidad: protección de la salud de la madre y del hijo o hija, licencia de maternidad, licencia en el caso de enfermedad o de complicaciones en el embarazo, prestaciones y protección de empleo y no discriminación.

Protección de la salud

Ninguna mujer trabajadora embarazada o lactante puede ser obligada a desempeñar un trabajo que ponga en peligro su salud o la salud de su hija o hijo (artículo 3). Por ejemplo, realizar trabajos que exigen un gran

esfuerzo físico, o trabajos en los que se está en contacto con productos químicos, etc. En estos y otros casos, la empresa debería temporalmente cambiar de puesto a la trabajadora y asignarle una tarea de menos riesgo.



En Argentina se prohíbe a las trabajadoras embarazadas el ejercicio de tareas penosas, peligrosas o insalubres.

En Brasil, mediante certificado médico, la trabajadora puede solicitar el cambio de su puesto de trabajo sin perjuicio del salario.

En Chile, la trabajadora embarazada que realice trabajos perjudiciales para su salud (los que obligan a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; exige un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; se ejecute en horario nocturno; se realice en horas extraordinarias de trabajo o que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez) deberá ser trasladada de puesto de trabajo, sin reducción de remuneraciones, a otro trabajo no perjudicial a su estado.

En Paraguay la trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar labores insalubres o peligrosas (las que por su naturaleza sean capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer y su hijo), trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias tampoco podría desempeñar trabajo que exija esfuerzo físico considerable, teniendo derecho a ser trasladada de lugar de trabajo, asignándoles tareas compatibles con su estado, sin reducción de salario.

Por último, en Uruguay la ley otorga a la trabajadora embarazada, o durante el período de lactancia, el derecho a un cambio temporal de tareas que sean perjudiciales a su estado; si ello no fuera posible, deberá acordársele una licencia especial, abonada por el organismo de seguridad social. También se prohíbe la manipulación de sustancias nocivas (benzol, benceno, radiaciones, etc.) y la carga de peso excesivo.

Licencia de maternidad

El Convenio 183 establece un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad. En los países del Cono Sur la duración de la licencia varía desde un mínimo de 12 semanas (Argentina, Uruguay y Paraguay) hasta un máximo de 18 semanas (Chile). En Brasil la licencia es de, aproximadamente, 17 semanas. Estos dos últimos países no



sólo respetan el Convenio sino que incluso otorgan más tiempo que el mínimo estipulado, mientras que los demás otorgan menores plazos.

Según los Convenios 103 y 183 de la OIT, una parte de ese período, nunca menor a seis semanas, tiene que ser tomado, obligatoriamente, después del parto. Todos los países del Cono Sur respetan esta norma, sin embargo, la distribución entre el período pre y post parto varía según el país.

En el caso de Chile este descanso es el doble, o sea, de 12 semanas, período en el cual queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas. En Paraguay toda trabajadora tiene derecho a suspender su trabajo 6 semanas antes del parto y, salvo autorización médica, no se permitirá trabajar durante las 6 semanas posteriores. En Uruguay la licencia de maternidad es de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto (13 semanas para las funcionarias públicas). En Argentina es de 45 días antes y 45 después del parto, existiendo la posibilidad de reducir la anterior al parto a 30 días y acumularla a la licencia posterior. Finalmente, en Brasil la licencia es de 4 semanas antes y aproximadamente 13 (120 días) después del parto, siendo posible reducir la anterior a 30 días y acumularla a la licencia posterior.

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 determine 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.

Este artículo nos señala el tiempo mínimo de licencia a que toda trabajadora embarazada tiene derecho: catorce semanas. Por supuesto los Estados que ratifican el Convenio pueden aprobar leyes que obliguen a dar más semanas de licencia, pero nunca menos de catorce.

Artículo 4.4

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 trabajadores.

El artículo 4.4 establece claramente que la licencia de maternidad que gozará la madre trabajadora una vez que haya nacido la criatura no puede ser menor de seis semanas, no importa si ella se incapacitó seis, ocho o diez semanas antes del parto. Para comprender mejor la relación de este artículo con el anterior, veamos un caso como ejemplo:

Carolina trabaja en una empresa de telecomunicaciones y está embarazada. Su embarazo tuvo complicaciones y necesitó 10 semanas de permiso antes del parto. La niña nació sin problemas. La empresa le comunicó que solamente le concedían 4 semanas de licencia después del parto, porque ya había consumido 10 semanas, con lo cual se completaba el mínimo exigido por el Convenio. Carolina argumentó que ella tenía derecho a un mínimo de 6 semanas de licencia después del parto y acudió al ministerio de Trabajo. El inspector de trabajo le comunicó a la empresa que a Carolina le correspondían seis semanas de licencia.

En realidad, el Convenio da la razón a Carolina. Aunque ella ya tuvo 10 semanas de licencia antes del parto, justificadas por las complicaciones del embarazo, siempre tiene derecho a las 6 semanas de licencia después del parto.

Artículo 4.5

El periodo 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.

Este artículo está señalando nuevamente que no se puede reducir el período de licencia después del parto.

Gloria es arquitecta en una empresa constructora. A ella le pronosticaron el parto para el 7 de octubre. Tres días antes de la fecha señalada pidió licencia. Sin embargo, no se produjo el parto sino hasta el 14 de octubre. Gloria había tenido amenaza de aborto en los primeros meses del embarazo y ya había pedido 7 semanas de licencia. El dueño de la empresa dice que el permiso post natal debe contarse a partir del 4 de octubre.



El Convenio establece que nunca se puede reducir el tiempo de licencia de seis semanas obligatorias posterior al parto. En el caso de Gloria, el empleador deberá contar la licencia a partir de la fecha del parto, es decir, del 14 de octubre.

Licencia en caso de enfermedad o complicaciones

Además del período de licencia de maternidad, cuyo tiempo mínimo es de catorce semanas, las trabajadoras tienen derecho a una licencia especial, en caso de enfermedad o complicaciones en el embarazo o parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen las legislaciones y las prácticas nacionales.

En todos los países del Cono Sur la legislación prevé la posibilidad de un descanso suplementario por enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto. En Argentina éste se regula como enfermedad inculpable. En Chile, el plazo de duración del descanso suplementario es fijado por los servicios médicos correspondientes. En Paraguay, tal descanso podrá extenderse por todo el tiempo indispensable al restablecimiento de la trabajadora, quien conserva el empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo. En Uruguay, el descanso suplementario tiene una extensión máxima de seis meses y, finalmente, en Brasil, la prórroga es de dos semanas antes y dos semanas después del parto.

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.

Verónica trabaja en una empresa de computación y ha tenido en su postparto complicaciones de salud que la han impedido de reanudar su vida laboral. Hace dos semanas que debería haber vuelto al trabajo pero su médico cree que debe descansar al menos dos semanas más. Su empleador le ha comunicado que si no vuelve al trabajo pronto será despedida. Sin embargo, Verónica vive en Paraguay y la legislación de este país considera que ella tiene derecho a estar con licencia por todo el tiempo indispensable a su restablecimiento conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo. Consciente de esto ella argumentó que tiene derecho a seguir descansando ya que, todavía, no se ha restablecido físicamente de sus complicaciones postparto. Verónica acudió al ministerio de Trabajo y el inspector comunicó a la empresa que ella tiene derecho a estar con licencia hasta que esté restablecida.



Prestaciones

El Convenio estipula que las trabajadoras ausentes del trabajo por licencia de maternidad o licencia de enfermedad tienen derecho a prestaciones pecuniarias. Estas deben ser proporcionadas por el empleador o el Estado a través del sistema de seguridad social u otros medios y propiciar a la trabajadora ayuda económica que garantice a la madre trabajadora y a su hijo o hija la salud apropiada y un nivel de vida adecuado. Si estas prestaciones pecuniarias se fijan de acuerdo a las ganancias que la mujer trabajadora tiene en el momento del embarazo, la prestación no puede ser menor a dos tercios de estas ganancias.

Las legislaciones nacionales de los países del Cono Sur, con excepción de Paraguay, establecen que, mientras se encuentran acogidas a la licencia por maternidad, las mujeres deben recibir la totalidad de sus salarios, cuya forma de cálculo varía según el país. En Argentina, Brasil y Chile, el cálculo tiene como referencia el salario actual de la trabajadora. En Paraguay, el salario por maternidad corresponde al 50% del promedio de los salarios cotizados por la trabajadora a la seguridad social en los últimos cuatro meses. En Uruguay, el subsidio es calculado sobre la base del promedio del salario de los últimos seis meses.

El financiamiento del salario durante la licencia de maternidad es hecho por la seguridad social, con aporte de los empleadores en Argentina, Brasil y Uruguay. En Chile, le corresponde al Estado a través de fondo público y, en Paraguay, con aporte de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 6.3

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 estas 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.

Si estas prestaciones pecuniarias se fijan de acuerdo a las ganancias que la mujer trabajadora tiene en el momento del embarazo, la prestación puede ser menor a dos tercios de estas ganancias, por ejemplo, si Esther ha ganado un promedio mensual de 450 dólares durante los seis meses anteriores al parto, la prestación pecuniaria cuando ella está con licencia de maternidad no puede ser menor a 300 dólares.

Macarena trabaja en una empresa constructora en Argentina. Ha comunicado a la empresa que está embarazada y se está informando sobre qué pasará con su sueldo cuando esté gozando de su licencia de maternidad. Su empleador le ha comunicado que recibirá la mitad de su sueldo mientras esté de licencia, lo que la ha impulsado a informarse sobre si esto es efectivo. Ella acudió al ministerio de Trabajo y el inspector comunicó a la empresa que ella tiene derecho a recibir su salario integral durante el período que esté con licencia de maternidad.



En este caso la legislación nacional garantiza el recibimiento del salario integral, lo que representa más que lo garantizado por el Convenio 183 que es de un mínimo de dos tercios del sueldo de la mujer antes de embarazarse. Este hecho está de acuerdo con el espíritu del Convenio en el sentido de que las legislaciones nacionales traten de elevar la proporción recomendada de al menos dos tercios del sueldo de la trabajadora cuando se encuentra con licencia de maternidad.



Protección de empleo y no discriminación

Se prohíbe que el empleador despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante su licencia maternal o licencia en caso de enfermedad o complicaciones, 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. Además, 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.

Todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo. Estas medidas 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 está previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) están 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.

En todos los países del Cono Sur se prohíbe el despido de la trabajadora durante el embarazo, la licencia por maternidad y en el período posterior a la reintegración al trabajo, variando tanto los plazos como los montos de las indemnizaciones.

Los artículos 8 y 9 están destinados a proteger a las mujeres embarazadas o lactantes contra la discriminación en el empleo. En concreto se señala que:

Artículo 8.1

Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 ó 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo 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 a la lactancia incumbirá al empleador.

Es práctica frecuente el despido de las trabajadoras cuando regresan de su licencia.

Noemí está empleada en un comercio. Ella acaba de reincorporarse a su trabajo después de haber dado a luz a una hija. Sin embargo, el dueño del comercio ha decidido despedirla y contratar a otra persona para suplir su puesto. Noemí ha reclamado al dueño que no puede hacer eso porque ella no ha cometido ninguna falta y cumple con su trabajo. El dueño del comercio le dice que la despide porque necesita una empleada más eficiente.

En este caso se está violando el derecho que Noemí tiene a la protección de su empleo, y será el empleador quien deberá probar ante la instancia correspondiente la validez de su argumento.

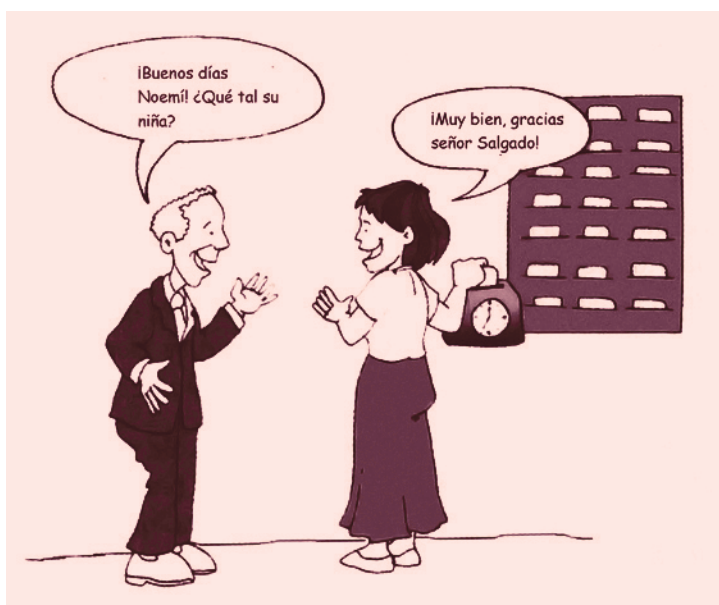
Artículo 8.2

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.

El artículo es muy claro. Toda mujer que viene de una licencia de maternidad tiene derecho a ocupar el mismo puesto que tenía antes. Si el empleador decide cambiarle el puesto no puede ser con un salario menor al que tenía antes de tomar el período de licencia.

Valeria trabaja como supervisora en una fábrica de calzados. Recientemente ha salido de licencia de maternidad y, a su vuelta, se ha encontrado con la desagradable sorpresa de que su jefe no le quiere restituir su puesto anterior a la licencia sino que desea ponerla en otro que no es equivalente ni en términos de sueldo ni de jerarquía.

En este caso están tratando de impedir que Valeria goce de su derecho de protección al empleo. La empresa está aprovechando que ella estuvo de licencia de maternidad y reacomodando las personas y las faenas sin consultarle o proteger su empleo. Según el Convenio 183, el empleador no tiene derecho a rebajar de puesto a una trabajadora cuando retorna al trabajo después de cumplir con su licencia de maternidad.



María Antonia es una joven que está buscando trabajo, sin embargo, a la hora de contratar le piden que traiga un certificado de prueba de embarazo y le dicen que si está embarazada no le darán el empleo. María Antonia sabe que tiene un embarazo de dos semanas y por este motivo acude al ministerio del Trabajo para denunciar este caso de discriminación. Ella sabe que no puede ser discriminada por el hecho de estar embarazada y que la empresa no le puede negar el trabajo por encontrarse en este estado.

Lo que le sucede a María Antonia es la experiencia que a diario viven mujeres que buscan una oportunidad de empleo. Todavía es muy frecuente en muchas empresas que se exija a las mujeres el examen de la prueba de embarazo. A muchas mujeres que están embarazadas se les niega, por ese motivo, el puesto de trabajo que solicitan. El artículo es muy claro en señalar que esta práctica está prohibida porque es discriminatoria. Las mujeres que están embarazadas tienen derecho a acceder a un puesto de trabajo.

El artículo señala excepciones: cuando se trata de trabajos prohibidos para mujeres embarazadas porque ponen en riesgo su salud. Ahora bien, no es el empleador el que determina si tal o cual trabajo es dañino para la salud de las mujeres, sino que debe estar claramente establecido en las leyes laborales del país.



Artículo 9.2

Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita el 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

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 hija o hijo.

Estas interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. No se puede descontar ni reducir el salario de las madres lactantes.

En los países del Cono Sur la mujer tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para lactancia, variando el plazo en que rige el beneficio: en Chile hasta que el hijo tenga dos años de edad, en Argentina por no más de un año, en Brasil y Uruguay hasta que el hijo tenga seis meses de edad y, finalmente, en Paraguay no se especifica cuándo se termina el periodo de vigencia de dicho descanso. El tiempo que la madre dedica a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, debe ser remunerado como tal.

Es importante notar que la inexistencia de salas cunas en el local de trabajo dificulta el ejercicio de la lactancia y que, debido a eso, es frecuente que los periodos se acumulen en uno solo, ya sea al comienzo o al fin de la jornada. En Chile la ley define también que el permiso se ampliará por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos y el empleador pagará los gastos de traslado. Por último, vale notar que en Uruguay las funcionarias públicas (por ley) y las bancarias y trabajadoras de la salud (por convenio colectivo) tienen derecho a trabajar solo media jornada durante el periodo de lactancia.

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.

Examinemos un par de ejemplos:

María trabaja en un comercio. Estuvo con licencia de maternidad, tuvo su bebé, se ha reintegrado al trabajo y continúa amamantando. Como la empresa no tiene sala cuna propia donde pueda dejar su bebé ella debe ausentarse de la empresa dos veces al día para amamantarlo. Al fin del mes se da cuenta de que fue descontada por las ausencias. Ella acudió al ministerio de Trabajo y el inspector comunicó que tiene derecho a recibir su salario integral durante el período que esté amamantando.

Josefa trabaja en una clínica de salud en Chile. Estuvo con licencia de maternidad, tuvo su bebé, se ha reintegrado al trabajo y continúa amamantando. Como la clínica no tiene sala cuna los bebés quedan en una sala cuna de una clínica con la cual existe un convenio. Durante el día las madres como Josefa van a sala cuna en transporte público para amamantar a sus bebés. Los problemas empiezan cuando a las madres lactantes les toca hacer turnos durante la noche, por lo difícil que se hace llegar y salir de la sala cuna en transporte público. Terminan, muchas veces, optando por dejarles los biberones en la sala cuna en lugar de ir a amamantarlos por las dificultades de ejercer este derecho.

Problemas como estos son enfrentados por muchas madres cuyos empleos no les ofrecen condiciones dignas para que ellas puedan ejercer su derecho a amamantar a su bebé en horario de trabajo.

Algunas sugerencias sobre cómo se puede aplicar el Convenio

- Concientizar a toda la sociedad sobre la importancia de la ratificación del Convenio 183 por parte de los gobiernos.
- Explicar a los responsables políticos, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y al público en general de cómo la protección de la maternidad beneficia a toda la sociedad.
- Informar a las mujeres y a sus familias sobre sus derechos actuales.





Conozcamos los Mecanismos de Control del Cumplimiento de los Convenios

¿Cómo se controla el cumplimiento de los Convenios?

La OIT controla el cumplimiento de los Convenios a través de varios sistemas:

- Sistema de control regular: Este sistema se basa en la ratificación de una norma internacional del trabajo y en la obligación de informar periódica y regularmente por los gobiernos sobre las medidas tomadas para hacer efectivas las disposiciones del instrumento en cuestión. Para estos efectos opera la Comisión de Expertos en la aplicación de Normas y Reglamentos y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.
- Sistemas de control especiales: Estos mecanismos se utilizan en los casos de reclamaciones concretas contra un Estado Miembro. Los procedimientos previstos en los artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT se aplican a los Convenios ratificados y establecen los procedimientos a través de los cuales las organizaciones de empleadores o de trabajadores pueden presentar sus reclamaciones. En lo que se refiere a los principios de libertad sindical, que cimentaron la fundación de la OIT, se pueden presentar quejas incluso contra los Estados Miembros que no han ratificado los Convenios en la materia, ante el Comité de Libertad Sindical.
- Obligación de enviar memorias sobre Convenios no ratificados y sobre recomendaciones, precisando en qué medida se han puesto o proponen poner en ejecución sus disposiciones.
- Mecanismos *ad hoc*: A lo largo de los años, se han ido creado mecanismos para supervisar el efecto dado a las normas internacionales del trabajo en circunstancias particulares.

Las obligaciones de los Estados Miembros

Como ya expresamos anteriormente, los Estados Miembros que han ratificado un Convenio están obligados a:

- Adecuar las leyes nacionales de acuerdo a las normas del Convenio.
- Crear nuevas leyes para hacer realidad las normas del Convenio.
- Promover políticas para que se conozcan y cumplan las normas del Convenio.
- Informar anualmente a la OIT en las memorias, sobre las medidas que está tomando para hacer realidad las normas del Convenio.
- Aceptar las recomendaciones de la OIT.

Las trabajadoras y trabajadores deben estar pendientes del cumplimiento de los Convenios.



Hay que tomar en cuenta que un Estado Miembro solamente está obligado a cumplir un Convenio determinado, si ya lo han ratificado y después de su entrada en vigor. Normalmente desde la ratificación hasta la entrada en vigor existe un período de doce meses. Esto significa que no podemos hacer reclamos y quejas de convenios que no han sido ratificados o que todavía no han entrado en vigor. Solamente existe una excepción: Los Convenios relativos a la libertad sindical.



Reclamos

El artículo 24 de la Constitución de la OIT establece que una organización nacional o internacional puede formular reclamaciones contra cualquier Estado Miembro que no cumpla con las disposiciones de un convenio que haya ratificado.

En resumen, los pasos que se siguen son los siguientes.

- Una organización presenta a la Oficina Internacional del Trabajo una reclamación.
- La Oficina Internacional del Trabajo da por recibida la reclamación, informa al gobierno que ha sido denunciado y presenta el asunto al Consejo de Administración.
- El Consejo de Administración decide si se admite la reclamación o se niega. En caso afirmativo, nombra un comité de tres miembros para que estudie la reclamación.
- La Comisión tripartita *ad hoc* estudia la reclamación, toma contacto con el gobierno que ha sido denunciado de incumplimiento y redacta un informe.
- El Consejo de Administración estudia en privado el informe de la Comisión *ad hoc* e invita a un representante del gobierno denunciado. Finalmente se decide si la reclamación se hace pública o no.



Convenio 100: Sobre Igualdad de Remuneración, 1951

“Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”

Fecha de entrada en vigor: 23-05-1953

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 29-06-1951

Sesión de la Conferencia: 34

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.



Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

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

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;



d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 9

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

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

Artículo 10

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



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

Artículo 11

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

Artículo 12

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

Artículo 13

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

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

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



Convenio 111 Sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación, 1958

“Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”

Fecha de entrada en vigor: 15-06-1960

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 25-06-1958

Sesión de la Conferencia: 42

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.



3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a



satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

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

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.



Artículo 11

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

Artículo 12

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

Artículo 13

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

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

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



Convenio 156 Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981

“Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”

Fecha de entrada en vigor: 11-08-1983

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 23-06-1981

Sesión de la Conferencia: 67

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;



Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.



Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.



Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

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

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.



Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

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

Artículo 17

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

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

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



Convenio 183 Sobre la Protección de la Maternidad, 2000

“Convenio 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”

Fecha de entrada en vigor: 07-02-2000

Sesión de la Conferencia: 88

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 15-06-2000

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

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

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

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

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

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



Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.
3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.
3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.



5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.
2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.
3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.
5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.
6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.
7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.
8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar



personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.
2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que 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.

APLICACIÓN

Artículo 12

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

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

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

Artículo 14

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

Artículo 15

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



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

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

Artículo 16

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

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

Artículo 17

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

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

Artículo 18

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

Artículo 19

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

Artículo 20

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



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

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

Artículo 21

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



Convenio 103 sobre la Protección de la Maternidad, 1952

“Convenio 103, relativo a la protección de la maternidad”

Fecha de entrada en vigor: 07-09-1955

Este Convenio ha sido revisado en 2000 por el Convenio núm. 183

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 28-06-1952

Sesión de la Conferencia: 35

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952:

Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión **empresas industriales** comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:

a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;

d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

3. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajos no industriales** comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:

a) los establecimientos comerciales;

b) los servicios de correos y telecomunicaciones;

c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;



- d) las empresas de periódicos;
- e) los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- f) los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;
- g) los teatros y otros lugares públicos de diversión;
- h) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.

4. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajos agrícolas** comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.

5. En todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

6. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término **mujer** comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término **hijo** comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

4. Cuando el 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 deberá ser reducida.



5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Artículo 4

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.

4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

Artículo 5

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.



2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 6

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Artículo 7

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, prever excepciones en la aplicación del Convenio con respecto a:

- a) ciertas categorías de trabajos no industriales;
- b) los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, salvo aquellos ejecutados en las plantaciones;
- c) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados;
- d) las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio;
- e) las empresas de transporte por mar de personas y mercancías.

2. Las categorías de trabajos o de empresas para las que se recurra a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo deberán ser especificadas en la declaración anexa a su ratificación.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá en cualquier momento anularla, total o parcialmente, mediante una declaración ulterior.

4. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el estado de su legislación y su práctica en cuanto a los trabajos y empresas a los que se aplique el párrafo 1 de este artículo en virtud de dicha declaración, precisando en qué medida se ha aplicado o se propone aplicar el Convenio en lo que concierne a estos trabajos y empresas.

5. A la expiración de un período de cinco años después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial, relativo a la aplicación de estas excepciones, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

Artículo 8

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



Artículo 9

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio, entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 11

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.



2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los período en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 12

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

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

Artículo 13

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

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

Artículo 14

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

Artículo 15

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

Artículo 16

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



a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

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

* * * * *

**Cuadro resumen: Países del Cono Sur
Convenios 100, 103, 111, 156 y 183, por año de ratificación**

Países	Año de ratificación				
	Convenio 100 (1951)	Convenio 103 (1952)	Convenio 111 (1958)	Convenio 156 (1981)	Convenio 183 (2000)
Argentina	1956		1968	1988	
Brasil	1957	1965	1965		
Chile	1971	1994	1971	1994	
Paraguay	1964		1967		
Uruguay	1989	1954	1989	1989	

Fuente: www.ilo.org.



LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN LOS PAÍSES DEL CONO SUR

DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN

Argentina	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay
TEXTO CONSTITUCIONAL				
Garantiza la igualdad en la admisión a los empleos sin otra condición que la idoneidad.	Prohíbe diferencias en el ejercicio de funciones, en criterios de admisión por motivos de sexo y determina que la mujer tiene igual capacidad que el hombre.	Establece que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, definiendo como tales las distinciones basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.	Señala que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones laborales y se establece la “libertad de trabajo”, el “derecho a trabajar” y la “libre elección de la actividad” para todas las personas, independientemente del sexo.	Garantiza la igualdad de todas las personas ante la ley, sin otra distinción posible que los talentos y las virtudes.
CÓDIGO LABORAL				
Prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo y que se consagre en acuerdos cualquier tipo de discriminación en el empleo de la mujer, fundada en el sexo o estado civil. No existen normas legales específicas prohibiendo los tests de embarazo.	Prohíbe discriminaciones por sexo en el acceso o mantenimiento del empleo y los tests y declaraciones sobre embarazo o esterilización. También prohíbe los anuncios de empleo que incluyan referencias al sexo.	Considera discriminación las ofertas de trabajo que señalen como un requisito la raza, el color, el sexo, la edad, el estado civil, la sindicación, la religión, la opinión política, la nacionalidad, la ascendencia nacional u el origen social. Prohíbe la exigencia de tests o declaraciones de embarazo o esterilización. Y que se condicione el acceso, la movilidad, el ascenso y la renovación del empleo de la mujer a la existencia de embarazo.	Define que no podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social; que las mujeres disfruten de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones laborales que los varones. No existen normas legales específicas prohibiendo los tests de embarazo.	Prohíbe toda la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral; y se estipula igual capacidad de la mujer para celebrar contratos de trabajo, disponer de su producto y poner fin a la relación de trabajo. No existen normas legales específicas prohibiendo los tests de embarazo.

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Argentina	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay
Igualdad de remuneración por tareas iguales (Constitución), el código de trabajo prevé igual retribución por trabajo de igual valor.	Prohíbe diferencias de salarios por motivo de sexo (CLT).		La Constitución de este país es la única que establece el principio de “igual salario por igual trabajo”. Además, el Código del Trabajo plantea que a trabajo de igual valor, de la misma naturaleza, duración y eficacia deberá corresponder remuneración igual, salvo las diferencias fundadas en antigüedad y merecimientos (artículo 229).	



RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Argentina	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay
LICENCIA DE PATERNIDAD				
2 días	5 días	1 día	2 días	No existe legislación al respecto. Sin embargo se prevé, para los funcionarios públicos, 3 días de permiso y la actividad privada contempla, con mucha frecuencia, de 1 a 2 días de permiso por convenio colectivo.
CUIDADO DEL NIÑO ENFERMO				
El "Estado de excedencia" faculta a la mujer que, durante una relación laboral tenga un hijo, o a causa de enfermedad de dicho hijo, el derecho de optar entre: 1) continuar en la empresa; 2) rescindir su contrato con compensación; 3) quedar en "estado de excedencia" por un período entre 3 y 6 meses. El reingreso debe ser en cargo de la misma categoría o inferior, de común acuerdo. En caso de no ser readmitida, debe ser indemnizada salvo que la empresa demuestre la imposibilidad de la reincorporación caso en que la indemnización sería del 25%.	Se prevé en convenios; no existe norma legal.	El padre o la madre (a elección de la madre) tienen permiso y subsidio para cuidar de la salud de un niño menor de 18 por motivo de un accidente grave, una enfermedad terminal o enfermedad con riesgo de muerte. Tiene los mismos derechos el padre cuando la madre hubiera fallecido o tuviere la tuición legal de un menor, así como el/la trabajador/a o su cónyuge que tenga a su cuidado un niño en tuición.	Se prevé en convenios; no existe normal legal.	Se prevé en convenios; no existe norma legal. Tres días para los funcionarios públicos.



PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Argentina	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay
PROTECCIÓN DE LA SALUD				
Se prohíbe a las trabajadoras embarazadas el ejercicio de tareas penosas, peligrosas o insalubres. También se prohíbe el trabajo subterráneo y se prevé la obligación de proporcionar asientos.	Mediante certificado médico, la trabajadora puede solicitar el cambio de su puesto de trabajo sin perjuicio del salario. No hay prohibición de trabajo insalubre o subterráneo.	La trabajadora embarazada que realice trabajos perjudiciales para su salud deberá ser trasladada de su puesto de trabajo, sin reducción de remuneraciones, a otro trabajo no perjudicial a su estado. Por trabajos perjudiciales para la salud se entiende los que obligan a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; exige un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; se ejecute en horario nocturno; se realice en horas extraordinarias de trabajo o que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.	La trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar labores insalubres o peligrosas (las que, por su naturaleza sean capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer y su hijo), trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias. Tampoco podría desempeñar trabajo que exija esfuerzo físico considerable, teniendo derecho a ser trasladada de lugar de trabajo, asignándose tareas compatibles con su estado, sin reducción de salario. No hay prohibición de trabajo insalubre o subterráneo.	La ley otorga a la trabajadora embarazada, o durante el período de lactancia, el derecho a un cambio temporal de tareas que resulten perjudiciales a su estado; si ello no fuera posible, deberá acordarse una licencia especial, abonada por el organismo de seguridad social. También se prohíbe la manipulación de sustancias nocivas (benzol, benceno, radiaciones, etc.) y la carga de peso excesivo. No hay prohibición de trabajo insalubre o subterráneo (sin embargo, se denunció el Convenio OIT 45).
LICENCIA DE MATERNIDAD				
12 semanas	180 días (aproximadamente 17 semanas).	18 semanas	12 semanas	12 semanas
LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O COMPLICACIONES				
Se regula como enfermedad inculpable, prorrogando la licencia.	La prórroga es de 2 semanas antes y 2 semanas después del parto.	El plazo de duración del descanso suplementario es fijado por los servicios médicos correspondientes.	El descanso podrá extenderse por todo el tiempo indispensable al restablecimiento de la trabajadora.	El descanso suplementario tiene una extensión máxima de 6 meses.
PRESTACIONES				
El cálculo tiene como referencia el salario actual de la trabajadora. El financiamiento del salario durante la licencia de maternidad es hecho por la seguridad social, con aporte de los empleadores.	El cálculo tiene como referencia el salario actual de la trabajadora. El financiamiento del salario durante la licencia de maternidad es hecho por la seguridad social, con aporte de los empleadores.	El cálculo tiene como referencia el salario actual de la trabajadora. El financiamiento del salario durante la licencia de maternidad le corresponde al Estado, a través de fondo público.	El salario por maternidad corresponde al 50% del promedio de los salarios cotizados por la trabajadora a la Seguridad Social en los últimos 4 meses. El financiamiento del salario durante la licencia de maternidad es con aporte de los trabajadores y de los empleadores.	El subsidio es calculado sobre la base del promedio del salario de los últimos 6 meses. El financiamiento del salario durante la licencia de maternidad es hecho por la seguridad social, con aporte de los empleadores.



Promoviendo la igualdad de género

Argentina	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay
PROTECCIÓN DE EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN				
Se presume despido motivado por la maternidad si éste ocurre 7 meses y medio antes o después del parto. La indemnización debe ser equivalente a un año de remuneración, acumulable al despido sin causa, teniendo la trabajadora la facultad de rescindir el contrato y percibir compensación.	La protección contra el despido se extiende desde la confirmación del embarazo hasta 5 meses después del parto; la trabajadora tiene la facultad de rescindir el contrato si su trabajo es perjudicial al embarazo.	La trabajadora está protegida contra el despido durante el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso por maternidad. En caso de haberse dispuesto el término del contrato de trabajo por ignorancia del estado de embarazo, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su puesto de trabajo, debiendo abonarse las remuneraciones, si durante ese tiempo no tuviera derecho a subsidio.	La protección contra el despido se extiende desde el momento en que el empleador ha sido notificado del embarazo. Mientras la mujer embarazada disfrute de los descansos de maternidad, será nulo el preaviso y el despido decididos por el empleador. Sin embargo, no se define el periodo de estabilidad una vez reintegrada a su trabajo, ni sanciones para el empleador que despidiera luego del reintegro.	Se prohíbe el despido de la trabajadora embarazada o que ha dado a luz, siendo obligación conservar el puesto de trabajo, si retorna en condiciones normales. En caso de despido, la trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización especial de 6 meses de sueldo acumulable.
MADRES LACTANTES				
La madre tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para lactancia por no más de un año. Este tiempo es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, debe ser remunerado como tal.	La mujer tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para lactancia hasta que el hijo tenga 6 meses de edad. Este tiempo es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, debe ser remunerado como tal.	La mujer tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para lactancia hasta que el hijo tenga 2 años de edad. Este tiempo es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, debe ser remunerado como tal. El permiso se ampliará por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos y el empleador pagará los gastos de traslado.	La mujer tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para lactancia pero no se especifica cuándo se termina el periodo de vigencia de dicho descanso. Este tiempo es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, debe ser remunerado como tal.	La mujer tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para lactancia hasta que el hijo tenga 6 meses de edad. Este tiempo es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, debe ser remunerado como tal. Las funcionarias públicas (por ley) y las bancarias y trabajadoras de la salud (por convenio colectivo) tienen derecho a trabajar solo media jornada durante el periodo de lactancia.



CONVENIOS DE LA OIT RELATIVOS AL GÉNERO Y A LA IGUALDAD Y SU RATIFICACIÓN POR PARTE DE LOS PAÍSES DEL CONO SUR

Convenio	Año	Convenio	Ratificación
3	1919	<p>Convenio sobre la protección de la maternidad Artículo 3. En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto; d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia. Artículo 4. Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.</p>	Argentina: 1933 Brasil: 1934 Chile: 1925 Uruguay: 1933
13	1921	<p>Convenio sobre la cerusa (pintura) Artículo 3. 1. Queda prohibido emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. 2. Las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrán permitir que los aprendices de pintor sean empleados, para su educación profesional, en los trabajos prohibidos en el párrafo precedente.</p>	Argentina: 1936 Chile: 1925 Uruguay: 1933
29	1930	<p>Convenio sobre el trabajo forzoso Artículo 11. 1. Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio.</p>	Argentina: 1950 Brasil: 1957 Chile: 1933 Paraguay: 1967 Uruguay: 1995
45	1935	<p>Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres) Artículo 2. En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad.</p>	Argentina: 1950 Brasil: 1938 Chile: 1946 Uruguay: 1954
81	1947	<p>Convenio sobre la inspección del trabajo Artículo 8. Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.</p>	
82	1947	<p>Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos) Artículo 4. Deberá hacerse todo lo posible, por medio de disposiciones apropiadas, de carácter internacional, regional, nacional o territorial, para fomentar el mejoramiento de la salud pública, la vivienda, la alimentación, la instrucción, el bienestar de los niños, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, la remuneración de los asalariados y de los productores independientes, la protección de los trabajadores migrantes, la seguridad social, el funcionamiento de los servicios públicos y la producción en general. Artículo 18. 1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato: 2. Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.</p>	



Promoviendo la igualdad de género

Convenio	Año	Convenio	Ratificación
83	1947	Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos) <u>Artículo 3.</u> En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto; d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.	
89	1948	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) <u>Artículo 3.</u> Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.	Brasil: 1957 Paraguay: 1966 Uruguay: 1954, 1982 (denunciado)
97	1949	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) <u>Artículo 6.</u> 1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales.	Brasil: 1965 Uruguay: 1954
100	1951	Convenio sobre igualdad de remuneración <u>Artículo 1.</u> A los efectos del presente Convenio: a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.	Argentina: 1956 Brasil: 1957 Chile: 1971 Paraguay: 1964 Uruguay: 1989
102	1952	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) <u>Artículo 10.</u> 1. Las prestaciones deberán comprender, por lo menos: b) en caso de embarazo, parto y sus consecuencias; i) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada.	
103	1952	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) <u>Artículo 3.</u> 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad. 2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto. 3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda. 4. Cuando el 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 deberá ser reducida. 5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. 6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. <u>Artículo 6.</u> Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.	Brasil: 1965 Chile: 1994 Uruguay: 1954

Capítulo V



Convenio	Año	Convenio	Ratificación
110	1958	Convenio sobre las plantaciones <u>Artículo 2.</u> Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.	Argentina: 1965 Uruguay: 1973
111	1958	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) <u>Artículo 1.</u> 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.	Argentina: 1968 Brasil: 1965 Chile: 1971 Paraguay: 1967 Uruguay: 1989
117	1962	Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos) <u>Artículo 14.</u> 1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato. 2. Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados. 4. Las disposiciones precedentes de este artículo no causarán menoscabo alguno a las medidas que la autoridad competente juzgue necesario u oportuno adoptar con objeto de proteger la maternidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras. <u>Artículo 15.</u> 1. Se deberán dictar disposiciones adecuadas, siempre que lo permitan las condiciones locales, para desarrollar progresivamente un amplio sistema de educación, formación profesional y aprendizaje que tenga por objeto lograr la preparación eficaz de menores de uno u otro sexo para cualquier empleo útil.	Brasil: 1969 Paraguay: 1969
122	1964	Convenio sobre la política del empleo <u>Artículo 1.</u> 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. 2. La política indicada deberá tender a garantizar: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.	Brasil: 1969 Chile: 1968 Paraguay: 1969 Uruguay: 1977
127	1967	Convenio sobre el peso máximo <u>Artículo 7.</u> 1. El empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado. 2. Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.	Brasil: 1970 Chile: 1972
129	1969	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) <u>Artículo 6.</u> 1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de: a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; <u>Artículo 10.</u> Las mujeres y los hombres deberán ser igualmente elegibles para formar parte del personal de la inspección del trabajo en la agricultura, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras.	Argentina: 1985 Uruguay: 1973
136	1971	Convenio sobre el benceno <u>Artículo 11.</u> 1. Las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico y las madres lactantes no deberán ser empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno.	Brasil: 1993 Chile: 1994 Uruguay: 1977
140	1974	Convenio sobre la licencia pagada de estudios <u>Artículo 8.</u> La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.	Brasil: 1992 Chile: 1999
141	1975	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales <u>Artículo 3.</u> 1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.	Brasil: 1994 Uruguay: 1989



Promoviendo la igualdad de género

Convenio	Año	Convenio	Ratificación
142	1975	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos <u>Artículo 1.</u> 1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo. 5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.	Argentina: 1978 Brasil: 1981
156	1981	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares <u>Artículo 3.</u> 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. 2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.	Argentina: 1988 Chile: 1994 Uruguay: 1989
158	1982	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo <u>Artículo 5.</u> Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.	Brasil: 1995
163	1987	Convenio sobre el bienestar de la gente de mar <u>Artículo 3.</u> 1. Todo Miembro se compromete a velar por que se faciliten medios y servicios de bienestar en los puertos apropiados del país a todos los marinos, sin distinción de nacionalidad, raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social e independientemente del Estado en que esté matriculado el buque a bordo del cual estén empleados. 2. Todo Miembro determinará, previa consulta con las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar, los puertos que deben considerarse apropiados a los efectos de este artículo.	Brasil: 1997
168	1988	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo <u>Artículo 6.</u> 1. Todo Miembro deberá garantizar la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, nacionalidad, origen étnico o social, invalidez o edad. <u>Artículo 8.</u> 1. Todo Miembro deberá esforzarse en adoptar, a reserva de la legislación y la práctica nacionales, medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores afectados por reestructuraciones.	Brasil: 1993
169	1989	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales <u>Artículo 3.</u> 1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos. <u>Artículo 20.</u> 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.	Argentina: 2000 Brasil: 2002 Paraguay: 1993



Convenio	Año	Convenio	Ratificación
171	1990	<p>Convenio sobre el trabajo nocturno Artículo 7. 1. Se deberán tomar medidas para asegurar que existe una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras que, a falta de tal alternativa, tendrían que realizar ese trabajo: a) antes y después del parto, durante un período de al menos dieciséis semanas, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto; b) previa presentación de un certificado médico indicando que ello es necesario para la salud de la madre o del hijo, por otros períodos que se sitúen: i) durante el embarazo; ii) durante un lapso determinado más allá del período posterior al parto establecido de conformidad con el apartado a) del presente párrafo, cuya duración será determinada por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. 2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo podrán consistir en la asignación a un trabajo diurno cuando sea factible, el suministro de prestaciones de seguridad social o la prórroga de la licencia de maternidad. 3. Durante los períodos a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo: a) no se deberá despedir ni comunicar el despido a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto; b) los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida adecuadas. El mantenimiento de estos ingresos podrá asegurarse mediante cualquiera de las medidas indicadas en el párrafo 2 de este artículo, por cualquier otra medida apropiada, o bien merced a una combinación de estas medidas; c) la trabajadora no perderá los beneficios relativos a grado, antigüedad y posibilidades de promoción que estén vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupa regularmente. 4. Las disposiciones del presente artículo no deberán tener por efecto reducir la protección y las prestaciones relativas a la licencia de maternidad.</p>	Brasil: 2002
177	1996	<p>Convenio sobre el trabajo a domicilio Artículo 4. 1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. 2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; d) la remuneración; e) la protección por regímenes legales de seguridad social; f) el acceso a la formación; g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; h) la protección de la maternidad.</p>	
181	1997	<p>Convenio sobre las agencias de empleo privadas Artículo 5. 1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad. 2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.</p>	Uruguay: 2004
183	2000	<p>Convenio sobre la protección de la maternidad 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. Artículo 8. 1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. 2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.</p>	