

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**



**TRABAJO DIRIGIDO**

**“BASES JURÍDICAS PARA LA ADECUACIÓN DE LA  
LICENCIA DE MATERNIDAD A LAS NORMAS  
ESTABLECIDAS EN LA OIT”**

**POSTULANTE:**

**Luis Enrique Flores Maldonado**

**TUTORA:**

**Dra. Tatiana Párraga Andrade**

**La Paz - Bolivia**  
**2010**



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	3
1.1 LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.....	3
1.2 DESARROLLO HISTÓRICO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN LA OIT.....	8
1.3 EL ESTADO BOLIVIANO EN LA OIT.....	10
1.4 BOLIVIA Y LOS CONVENIOS SOBRE LA LICENCIA DE MATERNIDAD CON LA OIT.....	11
1.5 LA OIT, LA OMS Y LA UNICEF.....	11
1.5.1 LA OIT.....	11
1.5.2 LA OMS.....	13
1.5.3 LA UNICEF.....	14
CAPITULO II ANTECEDENTES TEÓRICO DOCTRINALES Y CONCEPTUALES.....	15
2.1 DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA MEDICINA.....	15
2.2 LICENCIA DE MATERNIDAD.....	18
2.3 DERECHO A LA SALUD.....	19
2.4 DESARROLLO INTEGRAL.....	19
2.5 PERIODO PUERPERAL.....	20
2.6 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD POR EL ESTADO.....	21
2.6.1 SEGURO UNIVERSAL MATERNO INFANTIL.....	21
2.6.2 FOMENTO A LA LACTANCIA MATERNA COMERCIALIZACIÓN DE SUCEDÁNEOS.....	21
2.6.3 BONO JUANA AZURDUY DE PADILLA.....	22



CAPÍTULO III ASPECTOS COMPARATIVOS Y LEGALES.....	23
3.1 LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN EL DERECHO COMPARADO.....	23
3.1.1 LICENCIA DE MATERNIDAD EN ARGENTINA.....	23
3.1.2 LICENCIA DE MATERNIDAD EN CHILE.....	25
3.1.3 LICENCIA DE MATERNIDAD EN ECUADOR.....	28
3.1.4 LICENCIA DE MATERNIDAD EN CUBA.....	29
3.1.5 LICENCIA DE MATERNIDAD EN BRASIL.....	29
4.1 LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN EL DERECHO BOLIVIANO.....	30
4.1.1 EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.....	30
4.1.2 EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	31
4.1.3 EN EL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL.....	34
4.1.4 EN EL CÓDIGO NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE.....	36
PARTE PROPOSITIVA.....	37
CONCLUSIONES.....	40
BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXOS.....	45



## INTRODUCCIÓN

La implementación de políticas neoliberales en el pasado ha agudizado la crisis, económica y social que vive nuestro país en el presente; madres se han visto obligadas a reclutarse a la fuerza laboral a riesgo de descuidar su salud y la de su familia.

La realidad de las mujeres en situación de embarazo las coloca en una situación de desventaja y discriminación en el campo laboral. Muchas de las trabajadoras que se encuentran embarazadas, tienen que trabajar en las mismas condiciones como que si no estuvieran embarazadas, poniendo en peligro su propia salud y la salud de su futura hija o hijo. Los niños constituyen el capital humano de la sociedad, es por esto que el Estado está en la obligación de precautelar su integridad física, moral e intelectual que permita garantizar su desarrollo integral en la perspectiva de un futuro mejor y el desarrollo de nuestra sociedad.

En nuestra legislación el término licencia de maternidad no existe, tiene más de una denominación, no está acorde a las recomendaciones de la OIT como sucede con otros países; es denominada como incapacidad temporal, descanso de pre y post parto o descanso temporal. Desde un punto de vista netamente jurídico nuestra investigación está regida por la Pirámide Jurídica de Kelsen que privilegia la jerarquía de la aplicación de disposiciones legales, que cubre todo el espectro de la economía jurídica, y señala cuales son las normas prevalentes que deben ser aplicadas.

En tal sentido la Licencia de Maternidad tiene sus cimientos en las Normas Internacionales, Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social, Decretos Supremos, Decretos Ley, Resoluciones Ministeriales, y Reglamentaciones, realizándose el presente trabajo a partir de la Ley de Leyes hasta las Reglamentaciones que abarcan todo el campo de acción de



estas disposiciones legales; una vez que se tenga la visión macro del sistema jurídico boliviano, se podrá evaluar estas disposiciones de protección materno infantil.

El creciente grupo de mujeres con empleo tiene muchos problemas prácticos para amamantar en forma natural a sus hijos ya que el corto tiempo que se les da para el descanso temporal no es el recomendado, ni por los organismos internacionales que velan por la salud del recién nacido ni por el organismo internacional en materia laboral.

Aunque las Leyes Bolivianas protegen a la mujer embarazada y con hijos lactantes, en muchos casos sus disposiciones son desconocidas o no se cumplen por los empleadores ni por las mismas madres que temen por su puesto de trabajo o prefieren no defender su condición de madres y mujeres para no ponerse en situación de desventaja en el mercado laboral con relación a los varones.

Para esto se realiza un estudio de la licencia de maternidad comenzando con los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nuestra legislación nacional en lo que se refiere al tema de estudio y también las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

Sobre la base de la información obtenida presentaremos recomendaciones para mejorar la situación laboral de las mujeres, en general y, en especial, las condiciones favorables para la lactancia materna que sería la ampliación del descanso materno.



## PARTE DIAGNOSTICA

### ➔ CAPITULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS

#### 1.1 La mujer en al ámbito laboral

Por trabajo se entiende como la actividad racional del hombre mediante la cual modifica los objetos de la naturaleza de modo que estos puedan satisfacer sus necesidades. En todo proceso de trabajo el hombre utiliza energía física e intelectual, siendo resultado de ello la creación de productos útiles. En el transcurso de su actividad laboral, el hombre se separo de la naturaleza. Engels descubrió que el proceso de información del hombre y de la sociedad primitiva transcurría a medida que evolucionaba el propio trabajo humano, la actividad laboral y la creación por el hombre de los medios y las condiciones de su existencia. La labor del hombre es una actividad consciente, racional, creativa. Otra particularidad del trabajo del hombre consiste en que para producir los bienes que necesita utiliza los instrumentos de trabajo creados por el mismo.<sup>1</sup>

En la prehistoria, podemos concebir una real igualdad en las actividades laborales: hombres y mujeres participaban en partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos, al comenzar a desarrollarse las comunidades agrícolas y con el nacimiento de los asentamientos humanos, se relega la actividad laboral de la mujer, limitándola a las tareas del hogar: Preparación de los alimentos, elaboración de ropa y artículos utilitarios, y como actividad eje de su rol femenino, se ocupaban de la crianza de los niños. Sin embargo, en muchas sociedades y culturas, también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales.

---

<sup>1</sup> ENGELS, Federico. **El papel del trabajo y la transformación del mono en hombre**. Edit. Lima S. A. Perú. Pp. 3 – 18.



Con el surgimiento de los centros urbanos, las mujeres ingresan, de forma tímida, en el comercio, a través del trueque, o de la venta, y comienzan también, como los hombres a vender o intercambiar bienes en los mercados.

Aunque ciertamente ha habido mujeres en cúpulas de poder, reinos y estados desde la antigüedad aún no puede decirse que gozan de absoluta igualdad, por el contrario, son más las mujeres discriminadas y rezagadas que las que ostentan igualdad de derechos y posiciones.

En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo, una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas), mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres que se emplean por motivos económicos y personales.

Tras la huella de las primeras mujeres trabajadoras

Ya en el año 2000 A. J. C. encontramos que las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Las Sociedades primitivas mantenían a las mujeres de las clases sociales privilegiadas, relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran, o esclavas o plebeyas semi-libres que trabajaban en labores que requerían poca cualificación, o ejercían la prostitución.

Grecia antigua nos presenta a las mujeres trabajadoras fuera del hogar, como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo, como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Similares ocupaciones femeninas se dan tanto en Asia como en América, aunque en este viaje cronológico por los trabajos y oficios de la mujer, encontramos que en la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo.



## Mujeres europeas del Medioevo

Aquellos legendarios artesanos de los países europeos, muchas veces ejercían su oficio en sus casas, donde solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre, absolutamente presente en los gremios de la edad media dio paso, inclusive, en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres a que se pudiesen aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios.

Algunos de los primeros gremios excluían a las mujeres, otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, en Francia y en Inglaterra las mujeres desempeñaban trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del putting-out (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado). Entre estos trabajadores había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.

## Mujeres, protagonistas de la Revolución Industrial

Hemos recorrido varios siglos en este recuento de la mujer a través del trabajo y ahora, nuestro caminar nos sitúa a principios del siglo XIX, época en la cual se gesta la Revolución Industrial; época también, donde el sistema del putting-out va perdiendo su importancia. Elizabeth Cady Stanton, junto con Lucrecia Coffin Mott y Susan Brownell Anthony, fueron las primeras líderes del movimiento pro derechos de la mujer. Stanton y Anthony fundaron la Asociación Nacional para el Sufragio Femenino, de la cual Stanton fue presidenta hasta 1892. En 1878, convenció al senador Aaron A. Sargent del





Estado de California para que respaldara una enmienda a la Constitución de los Estados Unidos que otorgaba a las mujeres el derecho al voto.

Esta enmienda se presentó todos los años ante el Congreso, hasta que en 1919 por fin fue aprobada, por lo que las mujeres estadounidenses conquistaron su derecho a votar.

Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque pagaban menores sueldos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres.

Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras.

Las mujeres que desempeñaban actividades profesionales o eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza, sobre todo la primaria, era un trabajo que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia.



La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. Una de las primeras universidades que admitieron a mujeres fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo pasado, conservando hoy un alto grado de participación de mujeres en la educación superior. Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtieron en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.

La Segunda Guerra Mundial: causa de fuerza mayor

La incorporación de la mujer al trabajo, aunque ayudada por los movimientos feministas que empezaron a surgir en el siglo XIX, llegó de una forma algo repentina y por una causa de fuerza mayor: la Segunda Guerra Mundial. Mientras los hombres dejaban la vida en los frentes, eran las mujeres quienes tenían que seguir con sus trabajos para que la sociedad siguiese siendo productiva. Así, un gran número mujeres, de los países aliados principalmente, dejó las tareas del hogar y se lanzó al mundo laboral.

Siglos de historia y de trabajo nos traen hasta aquí, hasta una actualidad que aún hay que transformar, se sabe que las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial sin embargo, esto no impide que su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas; empero, según los datos de la OIT, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

La participación promedio de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado en la mayoría de las regiones. América Latina y el Caribe han experimentado un cambio importante, aunque la mujer sigue enfrentándose a barreras culturales y a la discriminación, lo cual le dificulta su inserción en el mercado laboral. ([www.gentiuno.com/seccion.asp?seccion=13](http://www.gentiuno.com/seccion.asp?seccion=13))



## **1.2 Desarrollo histórico de la licencia de maternidad en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La protección de la maternidad ha sido una cuestión fundamental para los Estados miembros de la OIT desde su creación. En el transcurso de su historia, los Estados miembros han adoptado tres Convenios sobre la protección de la maternidad (C. 3 de 1919; C. 103 de 1952 y C. 183 de 2000), que han ampliado de manera progresiva el alcance y las prestaciones de la protección de la maternidad en el trabajo. Las principales preocupaciones han sido asegurar que el trabajo de la mujer no ponga en peligro su salud o la del niño durante el embarazo y después de este, y que la función reproductiva de la mujer no comprometa su seguridad económica y laboral.<sup>2</sup>

### **Convenio 3 sobre la protección de la maternidad del año 1919**

La Conferencia General de la OIT, convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres, antes y después del parto, con inclusión de la cuestión de las indemnizaciones de maternidad, aspecto que está comprendido en el tercer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la OIT, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la OIT, señala en su parte pertinente *“la mujer no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto”*.

---

<sup>2</sup> OIT. **Protección de la maternidad en el trabajo**. Ginebra, 1997.



### **Convenio 103 sobre la protección de la maternidad del año 1952**

La Conferencia General de la OIT convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT 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; aspecto 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 28 de junio de 1952, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad de 1952, en su parte saliente *“La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto”*.<sup>3</sup>

### **Convenio 183 sobre la protección de la maternidad del año 2000**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión, con el objetivo de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad de 1952 y de la Recomendación del mismo, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, la salud, la seguridad de la madre y el niño, reconocer la diversidad del desarrollo económico, social de los Estados miembros y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la prácticas nacionales, tomando en cuenta 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

---

<sup>3</sup> OIT. *Revista de la OIT*, Núm. 24, abril de 1998



trabajadoras (1975), la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

Se determinó en base a las propuestas, que estas revistan la forma de un convenio internacional adoptado el 15 de junio de 2000, sobre la licencia de maternidad, este convenio en el Art. 4 textualmente señala: *“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”*.<sup>4</sup>

### **1.3 El Estado Boliviano en la O.I.T.**

Bolivia, como gran parte de los países miembros de la OIT, es miembro desde 1919. El 8 de octubre de 1953 llegó al Perú una Misión de Asistencia Técnica de la OIT para el Área Andina, orientada hacia la promoción de los derechos de los pueblos indígenas, desarrollando su ámbito de acción no sólo en el Perú, sino también en Bolivia y Colombia, a fines de 1954, a raíz de las múltiples actividades y de los logros obtenidos por dicho proyecto, se decidió establecer un Centro de Acción en Lima.

El 22 de Junio de 1960, siendo Ministro de Trabajo y Asuntos Indígenas del Perú, el Doctor Luis Alvarado Garrido, se firma en Ginebra oficialmente, un Acuerdo entre el gobierno del Perú y la Oficina Internacional del Trabajo, reconociendo al Centro de Acción como Organismo Internacional y determinando los privilegios e inmunidades correspondientes; posteriormente, el Centro de Acción de Lima es elevado a la categoría de Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT.

---

<sup>4</sup> [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/temas/maternid/conv.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/temas/maternid/conv.htm)



#### **1.4 Bolivia y los convenios sobre la licencia de maternidad con la O.I.T.**

Bolivia al ser miembro de la OIT desde la fundación de este Organismo Internacional, adopta el Convenio 3 de 1919 sobre la protección de la maternidad, después de varios años y cambios en el ámbito laboral internacional, adopta el Convenio 103 sobre protección de la maternidad de 1952, que lo ratifica el 15 de Noviembre de 1973, durante el gobierno del Gral. Hugo Banzer Suarez, ratificado el año 2009 por el actual gobierno del presidente Evo Morales Ayma.

La OIT 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 de 1952, adopta el 15 de junio del 2000, el Convenio 183 sobre protección a la maternidad, al cual el gobierno boliviano se abstuvo de votar para su aprobación.

#### **1.5 La Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.**

##### **1.5.1 La Organización Internacional del Trabajo**

La OIT fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones. La creación de la OIT respondía a la toma de consciencia después de la Primera Guerra Mundial, así como a la necesidad de llevar a cabo reformas sociales y reflejaba la convicción de que estas reformas solo podían realizarse con éxito en el plano internacional.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la OIT adopto la Declaración de Filadelfia, que reafirmaba con vigor sus principios fundamentales a la vez que ampliaba sus fines y



objetivos. Esta declaración anticipaba el acceso a la independencia de numerosos países después de la guerra y anunciaba el inicio de un importante esfuerzo de cooperación técnica con los países en desarrollo.

En 1946, la OIT se convirtió en el primer organismo especializado asociado a la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1969, con motivo de su 50 aniversario, la Organización fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Washington de Octubre a Noviembre de 1919, adoptó seis convenios y seis recomendaciones.

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, *protección de la maternidad*, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org)



### **1.5.2 La Organización Mundial de la Salud (OMS)**

Uno de los asuntos que abordaron los diplomáticos que se reunieron para crear las Naciones Unidas en 1945 fue la posibilidad de establecer una organización mundial dedicada a la salud.

La OMS es el organismo de las Naciones Unidas especializado en salud, se creó el 7 de abril de 1948; fecha que conmemoramos cada año el día mundial de la salud. Tal y como establece su Constitución, el objetivo de OMS es que todos los pueblos puedan gozar del grado máximo de salud que se pueda lograr. La Constitución de la OMS define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

La OMS es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial. Organizada por iniciativa del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas que impulsó la redacción de los primeros estatutos de la OMS.

Una de las principales actividades de la OMS es la asistencia a los países menos avanzados entre las que se encuentra la protección a la maternidad

La Oficina Regional para las Américas (AMRO), con sede en Washington D.C., Estados Unidos, es conocida como la Organización Panamericana de la Salud (OPS), siendo éste el organismo internacional sanitario más antiguo del mundo.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [www.who.int/es](http://www.who.int/es)





### 1.5.3 El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia

Conocido como UNICEF, acrónimo de *United Nations International Children's Emergency Fund* o (en español, Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia) fue creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1946 para ayudar a los niños de Europa después de la Segunda Guerra Mundial. En 1953, Unicef se convierte en organismo permanente dentro del sistema de Naciones Unidas, encargado de ayudar a los niños y proteger sus derechos.

En 1953 UNICEF se convierte en un organismo permanente de las Naciones Unidas, la Asamblea General de las Naciones Unidas reafirma y amplía indefinidamente su mandato.

El año 1959 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Declaración de los Derechos del Niño, que se concentra en el derecho de los niños a la educación, la atención de la salud y la nutrición adecuada.

En 1981 la Asamblea Mundial de la Salud aprueba el Código Internacional para la Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, a fin de contrarrestar la reducción de las tasas de lactancia materna, al año siguiente la UNICEF pone en marcha una campaña destinada a salvar las vidas de millones de niños mediante programas de lucha contra la deshidratación causada por la diarrea, de inmunización infantil y de apoyo a la lactancia materna y a la nutrición adecuada.

En 1987 el estudio de la UNICEF con una dimensión humana da lugar a un debate mundial sobre cómo proteger a los niños y las mujeres de las consecuencias negativas del ajuste y las reformas económicas.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> [www.unicef.org/spanish](http://www.unicef.org/spanish)



## ➔ CAPITULO II ANTECEDENTES TEÓRICO-DOCTRINALES Y CONCEPTUALES

### 2.1 Desde el punto de vista de la medicina

La nutrición es una de las ramas de las Ciencias de la Salud que más cambios ha sufrido en el último siglo, debido al progreso tecnológico y al conocimiento de la importancia que la nutrición tiene en la prevención del riesgo de enfermar. La edad infantil es el periodo de la vida crítico, en el que se establecen unos hábitos nutricionales óptimos para conseguir el crecimiento adecuado y evitar las enfermedades relacionadas con la dieta.

El lactante es el niño que se alimenta fundamentalmente de leche materna. Comprende la edad que va desde 1 mes a 12 meses. Los "periodos de la alimentación del niño", como definió el Comité de Nutrición de la Academia Americana de Pediatría en 1982, son tres:

- Periodo de lactancia regular. Comprende de los 4 a 6 primeros meses de vida, durante los cuales su alimento *debe ser de forma exclusiva la leche materna*, y en su defecto, las fórmulas para lactantes.
- Periodo transicional. Integra el segundo semestre de vida, hasta cumplir un año. En él se inicia la diversificación alimentaria (DA) o alimentación complementaria, introduciendo alimentos distintos a la leche materna o fórmula.
- Periodo de adulto modificado. Abarca la edad preescolar y la escolar hasta los 7-8 años de edad. En este periodo el niño va adoptando una alimentación progresivamente más parecida a la de los adultos, y gradualmente a una dieta que proporcione un 30% de la energía total en forma de grasa, y de ésta un tercio en forma de grasa saturada.



El conocimiento de las necesidades nutricionales del lactante en los primeros meses se ha obtenido del modelo biológico insuperable que es la leche materna. Se admite que la leche materna es capaz de cubrir, por sí sola, las necesidades energéticas hasta los 6 meses, pero a partir de entonces podrían establecerse carencias en algunos nutrientes. La Sociedad Europea de Gastroenterología y Nutrición establece que la alimentación complementaria no se introduzca antes de los 4 meses ni después de los 6 meses.

La superioridad de la leche materna sobre cualquier otro alimento hace que deba ser el alimento aconsejado y recomendado para el recién nacido durante los 4 a 6 primeros meses de vida, ya que su composición se adapta a las limitaciones fisiológicas del tubo digestivo, del metabolismo intermediario y de la función renal, aportando además una serie de ventajas nutricionales, inmunológicas, psicológicas y económicas. El inicio de la lactancia debe ser precoz, en las primeras horas del parto, evitando tomas de suero o biberones, incluso inmediatamente después del parto, ello favorece el contacto madre-hijo y el primer estímulo para la secreción láctea.<sup>8</sup>

La Declaración de Innocenti fue elaborada y aprobada por los participantes en la reunión conjunta OMS/UNICEF de planificadores de política sobre "La lactancia materna en el decenio de 1990: una iniciativa a nivel mundial", copatrocinada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (A.I.D.) y el Organismo Sueco de Desarrollo Internacional (O.S.D.I.), que tuvo lugar en el Spedale degli Innocenti, en Florencia (Italia), del 30 de julio al 1 de agosto de 1990. La Declaración refleja el contenido del documento de antecedentes original preparado para la reunión y las opiniones de consenso expresadas en las sesiones plenarias.

Sus conclusiones son que la lactancia materna es un proceso único que proporciona la alimentación ideal al lactante contribuye a su crecimiento y desarrollo saludables, reduce la incidencia, gravedad de enfermedades infecciosas, disminuyendo la

---

<sup>8</sup> LÁZARO ALMARZA, Aurora-MARÍN LÁZARO, Juan F. **Alimentación del lactante sano**. Pp. 311-319



morbilidad y mortalidad infantiles; promueve la salud de la mujer al reducir el riesgo de cáncer de mama y de ovario y al aumentar el intervalo entre embarazos.

Proporciona beneficios sociales y económicos a la familia y la nación; proporciona a la mayoría de las mujeres un sentimiento de satisfacción cuando se lleva a cabo con éxito.

La lactancia natural es la mejor opción para alimentar al niño durante el primer año de vida. Las ventajas para el lactante son: superioridad nutricional, ausencia de agresión físico-química y antigénica, apoyo inmunológico específico e inespecífico, apoyo al crecimiento y desarrollo del tubo digestivo y prevención de morbimortalidad. Las ventajas para la madre son: recuperación física postparto, separación de los embarazos y menor probabilidad de cáncer mamario y ovárico y de osteoporosis en edades futuras. Además, la lactancia ofrece un espacio para mayor y mejor interacción entre la madre y el niño, lo que influye en el desarrollo psicomotor del lactante.<sup>9</sup>

La OMS recomienda la lactancia exclusivamente materna durante los primeros seis meses de vida. Después debe complementarse con otros alimentos hasta los dos años también que la lactancia materna beneficia a la madre, suele producir amenorrea, que es un método natural (aunque no totalmente seguro) de control de la natalidad. Reduce el riesgo de cáncer de mama y ovario en fases posteriores de la vida, ayuda a la madre a recuperar más rápidamente su peso anterior al embarazo y reduce las tasas de obesidad.

Asimismo que todas las mujeres tengan derecho a una baja maternal de 16 semanas como mínimo, para que puedan descansar y amamantar a sus hijos. Muchas mujeres que vuelven al trabajo tienen que suspender la lactancia exclusivamente materna por falta de tiempo o de instalaciones adecuadas para amamantar o extraerse y recoger la leche en el trabajo. La leche materna es ideal para los recién nacidos y lactantes, pues les aporta todos los nutrientes que necesitan para un desarrollo sano. Además es inocua y contiene anticuerpos que ayudan a proteger al lactante de enfermedades frecuentes

---

<sup>9</sup> [www.paho.org/spanish/ad/fch/nu/innocenti\\_spa\\_05.pdf](http://www.paho.org/spanish/ad/fch/nu/innocenti_spa_05.pdf)



como la diarrea y la neumonía, que son las dos causas principales de mortalidad infantil en todo el mundo. La leche materna es fácil de conseguir y asequible, lo cual ayuda a garantizar que el lactante tenga suficiente alimento.<sup>10</sup>

## 2.2 La licencia de maternidad

La licencia de maternidad, se refiere al tiempo que se le otorga a una madre para ausentarse del trabajo a fin de cuidar a su hijo/a, ya sea durante el embarazo o después de su nacimiento.

Este derecho es reconocido casi universalmente, la mujer junto con los menores fue la primera en recibir la protección de las normas laborales por los abusos que se cometían especialmente contra ellas durante la Revolución Industrial, salarios más bajos que los de los hombres y horarios abusivos fueron los elementos comunes de aquellas épocas.

La mujer debe ser protegida especialmente por su rol fundamental en el marco de la familia, como factor de unión e integración familiar, toda mujer que esté sujeta a una relación laboral, en virtud de cualquier tipo de contrato está protegida por el fuero maternal, este genera la imposibilidad para el empleador, por un período determinado, de despedir a la trabajadora, lo fundamental es que no se pueda condicionar su contratación al estado de embarazo o posible embarazo.

La Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el Código de Seguridad Social, Código Niño, Niña y Adolescente y otras normas protegen la maternidad otorgando derechos a la mujer embarazada. Estas conceden derechos de maternidad a la trabajadora que tiene a su cuidado un recién nacido.

---

<sup>10</sup> [www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/es/index.html](http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/es/index.html)



### 2.3 Derecho a la salud

Nuestra Constitución lo señala con precisión en su Art. 35 parágrafo I *“El Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud”*.<sup>11</sup>

El primer derecho del que goza todo el menor de edad es a la vida y a la salud, este es uno de los derechos jurídicamente protegidos por el Estado, que tiene el deber de proporcionar facilidades para mejorar la calidad de vida del mismo desde la gestación, razón por la que los hospitales o centros de atención tienen la obligación de atender a la mujer durante la gestación, el parto y post parto. El Código del Niño, Niña y Adolescente establece en el Art. 13 como garantía y protección del Estado que *“Todo niño, niña y adolescente tiene derecho a la vida y a la salud”*.<sup>12</sup>

Por otra parte, el Convenio 102 de la OIT (1952), denominado “Norma Mínima en Seguridad Social”, permitió ir configurando el concepto de Seguridad Social y sus objetivos, reconoce como principios básicos de la seguridad social a la solidaridad, la universalidad, la integralidad, subsidiariedad, y participación de los asegurados y abarca dentro de ella nueve ramas principales de las cuales las prestaciones de maternidad son importantes para nuestra investigación.

### 2.4 Desarrollo integral

El desarrollo integral del ser humano es un proceso demasiado complejo, los cambios en el cuerpo y en la mente del niño que crece en un sentido integral sólo pueden interpretarse adecuadamente con una visión holística en la que se englobe lo físico, lo psicológico, el ambiente familiar y social en que ese proceso se está dando, también se

<sup>11</sup> Constitución Política del Estado, promulgada el 7 de febrero de 2009.

<sup>12</sup> Código Niño, Niña y Adolescente, de 27 de octubre de 1999.



produce un impacto positivo de la suplementación alimentaria sobre el nivel de desarrollo futuro del niño, en especial, cuando ésta se acompaña de una adecuada estimulación psicosocial.

Es por esto que la sociedad y el Estado deberían brindar la protección, prevención y atención especial y necesaria para garantizar el desarrollo integral y ponerle a salvo de todo riesgo físico, social, moral y psicológico, por causas de negligencia, acción u omisión, discriminación, explotación, violencia, crueldad, opresión y agresión.

## **2.5 Periodo puerperal**

En la fisiología humana, el puerperio (coloquialmente cuarentena ) es el período que inmediatamente sigue al parto y que se extiende el tiempo necesario (usualmente 6-8 semanas) o 40 días para que el cuerpo materno incluyendo las hormonas y el aparato reproductor femenino vuelvan a las condiciones pre-gestacionales, aminorando las características adquiridas durante el embarazo. En el puerperio también se incluye el período de las primeras 2 horas después del parto, que recibe el nombre de postparto.

Si los fenómenos se suceden naturalmente y sin alteraciones, el puerperio será normal o fisiológico, en caso contrario será irregular o patológico. Se trata de un período muy importante, ya que es el tiempo de aparición de los factores que lideran las causas de mortalidad materna, como las hemorragias posparto, entre otras. Por ello, se acostumbra durante el puerperio tener controlados los parámetros vitales y la pérdida de sangre maternos.

El enfoque principal del cuidado durante el puerperio es asegurar que la madre sea saludable y esté en condiciones de cuidar de su recién nacido, equipada con la información que requiera para la lactancia materna, su salud reproductiva, planificación familiar y los ajustes relacionados a su vida.



## **2.6 Protección a la Maternidad por el Estado: Políticas de Salud**

### **2.6.1 Seguro Universal Materno Infantil**

Es una política de estado y estrategia de salud creada por Ley de la Republica N° 2426, de 21 de noviembre de 2002, que es prioridad de la política de salud del Ministerio de Salud y de Deportes, para la reducción de la morbilidad materna infantil, otorga prestaciones gratuitas al niño (a) menor de 5 años y a la mujer embarazada hasta 6 meses después del parto con carácter obligatorio y coercitivo en los establecimientos públicos y de la seguridad social.

### **2.6.2 Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos**

El Art. 15 del Decreto Supremo 0115 que reglamenta la Ley N° 3460 de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos, del 15 de agosto del 2006.

Establece que *“las instituciones públicas y privadas tienen las siguientes obligaciones:*  
*a) Permitir a las madres en periodo de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida”.* En el inciso b) ordena: *“Otorgar a las madres en periodo de lactancia, el descanso establecido en la Ley General del Trabajo, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo” y “adecuar ambientes en los lugares de trabajo, estudio, para que las madres con niños lactantes menores de seis meses puedan amamantar en condiciones óptimas”.*





### **2.6.3 Bono Juana Azurduy de Padilla**

Es una medida social, que busca mejorar la salud, nutrición de las mujeres embarazadas de niños y niñas menores de dos años, establecida por Decreto Supremo 066 del 3 de abril de 2009, promulgado por el presidente Evo Morales Ayma, para obligar a las madres asistir a los controles pre y post natales en centros médicos especializados de manera gratuita. El bono está destinado a aquellas madres que no cuentan con el subsidio de lactancia y tiene el objetivo de reducir los índices de mortalidad materno - infantil, así como la desnutrición de los niños en Bolivia.

Es una transferencia condicional en efectivo que beneficia a madres en periodo de embarazo, niños y niñas menores de dos años. Es una contribución para reducir la tasa de mortalidad materno -infantil, y la tasa de desnutrición crónica en niños y niñas menores de dos años, a través del beneficio en efectivo, el niño (a) puede ser inscrito en el Centro de Salud hasta el año cumplido después de nacido.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> [www.presidencia.gob.bo/documentos/bono%20juana%20azurduy.pdf](http://www.presidencia.gob.bo/documentos/bono%20juana%20azurduy.pdf)



## ➔ CAPITULO III ASPECTOS COMPARATIVOS Y LEGALES

### 3.1 La licencia de maternidad en el Derecho comparado

#### 3.1.1 Licencia de maternidad en Argentina

La protección a la maternidad en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), garantiza la estabilidad en el empleo a toda mujer durante la gestación. Esta garantía opera como derecho adquirido a partir del momento que la mujer notifique fehacientemente al empleador la fecha presunta del parto (Art. 177, LCT).

Se establece una presunción de despido por causa de embarazo, cuando el mismo fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre que la mujer haya cumplido con su obligación de notificar la fecha presunta del nacimiento, no pudiendo efectuar esta notificación con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. En tal caso, se impone una indemnización agravada para tal supuesto, equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la indemnización por despido sin justa causa. Sin embargo, queda un período en que la mujer se encuentra embarazada (los dos primeros meses de gestación) en que queda desprotegida al no poder notificar válidamente su embarazo. Es decir, esta protección instituida por la LCT opera en forma restrictiva.

Sobre la licencia por maternidad se prohíbe el trabajo de la mujer durante 90 días 45 días anteriores y 45 posteriores al parto (Art. 177). La trabajadora queda facultada a optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a 30 días y el resto del período de licencia se acumulará al período de descanso posterior al nacimiento del hijo(a). El salario de la trabajadora es reemplazado por una asignación familiar de igual monto, es decir, el costo no lo asume directamente el empleador sino opera un programa de seguro social: asignaciones familiares. En este caso la sustitución es del



100% sin límites. Con posterioridad al vencimiento de los períodos de prohibición de trabajo por maternidad, la trabajadora puede optar por continuar su trabajo en la empresa tal como lo venía desempeñando, rescindir su contrato de trabajo recibiendo el 25% de su remuneración en concepto de indemnización por cada año de servicio) o quedar en situación de excedencia voluntaria por un plazo mínimo de tres meses y máximo de seis (Art. 183 a 186 LCT). En todos los casos deberá contar con una antigüedad mínima de un año en la empresa y cuando culmine el período de excedencia voluntario podrá reincorporarse al mismo cargo que el que tenía antes del parto o “en cargo superior o inferior al indicado de común acuerdo con la trabajadora”.

Si no fuere admitida será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, con lo cual se le abona sólo una indemnización del 25%, es decir, se castiga a la trabajadora y se le da una facultad de discrecionalidad al empleador para que disponga de una trabajadora que ha sido madre y optado por el período de excedencia. Asimismo los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio, reflejando de esta forma, la falta de consideración de la legislación argentina de las tareas reproductivas. Al ser ésta una opción voluntaria para la trabajadora se perpetúa la maternidad como una cuestión individual de la mujer.<sup>14</sup>

En la legislación boliviana, la Ley No. 975, de 2 de mayo de 1987, determina la inamovilidad en su puesto de trabajo de toda mujer en periodo de gestación hasta un año después del nacimiento de su hijo. En cuanto a la estabilidad laboral de la mujer embarazada se ratifica con el Decreto Supremo No. 28699 de 1 de mayo de 2006 en su art. 11 el cual se aplica a favor de todos los trabajadores asalariados. Por lo que se puede notar la protección a la maternidad en nuestra legislación laboral está expuesta a modificaciones, en cambio en la legislación laboral argentina está inserta específicamente en la norma laboral.

---

<sup>14</sup> [www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley25877.doc](http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley25877.doc)



El cómputo de los 30 días antes y 30 días hasta después del alumbramiento o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieran casos de enfermedad establecido por la Ley General del Trabajo Boliviana para el goce de la licencia de maternidad, ha sido modificado por el cómputo de 45 días antes y 45 días después del parto, por el Decreto Ley 13214 de 24 de diciembre de 1975, elevado a rango de Ley por Ley 006 de 1 de mayo de 2010.

En la legislación laboral argentina se trata de proteger más a la mujer trabajadora embarazada. El Art. 177 nos menciona la prohibición de trabajar durante los 90 días de pre y post parto, en cambio en la nuestra no existe dicha prohibición.

### **3.1.2 Licencia de maternidad en Chile**

El Código del Trabajo Chileno (CT) dedica uno de los tres títulos incluidos en el libro II "De la protección de los trabajadores", a la protección de la maternidad (Art. 194 al 208), que rigen para todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional. Su definición es suficientemente amplia como para incluir a: *"los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado (...) y a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio"* (CT Art. 194).

Adicionalmente, se agregan dos disposiciones que protegen el trabajo de las mujeres durante el período de embarazo: una de ellas, defiende el puesto de trabajo de la mujer *"durante el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad"* (Art. 201). Así, el empleador, durante dicho período sólo podrá poner fin al contrato con



autorización del juez competente (Art. 174) y la otra norma protectora, se relaciona con el cuidado de la salud de la embarazada: *“durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado”* (Art. 202).

Una normativa novedosa como es la Ley N° 19591 aprobada en 1998, que prohíbe la solicitud de un *“test de embarazo”*, y de este modo, *“prohíbe condicionar el acceso, la movilidad, los ascensos y la renovación del empleo de las mujeres a la inexistencia de embarazo; elimina la excepción que le afectaba a las trabajadoras de casa particular, en el sentido de que estaban excluidas del derecho a gozar del fuero maternal”*.

La legislación laboral chilena otorga licencia por maternidad de dieciocho semanas: seis previas al parto y doce posteriores al mismo. Dicha licencia es de carácter irrenunciable, por lo que, durante este plazo, queda prohibido el trabajo de las mujeres y sus puestos de trabajo deben ser conservados (CT Art. 195).

Es interesante observar que Chile tal vez sea de los pocos países que especifica con claridad los casos en los que la licencia por maternidad se trasladará al padre. En este sentido, se establece que: *“si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre”* (CT Art. 195).

De tal modo, la citada disposición legal parte del supuesto de que, mientras la madre viva, la responsabilidad de la crianza de niños durante los primeros meses es suya, pero en caso de que ésta fallezca, los derechos vinculados con el cuidado de sus hijos se trasladan al padre. La Ley N° 19.250, que otorgó el permiso postnatal al padre en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o el período de licencia, lo excepcionaba del fuero que tienen las mujeres trabajadoras y que impide que las expulsen del trabajo hasta un año después de expirado el permiso postnatal.



Mediante una nueva Ley N° 19.670 de abril del 2000, se equiparan los derechos de los padres, garantizándoles no sólo el permiso postnatal por causa de muerte de la madre sino también la protección frente al despido durante el período de permiso. Asimismo, esta ley otorga fuero por un año a las mujeres y a los hombres viudos o solteros que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley de adopción.

El año de fuero, se cuenta, en este caso, desde que el juez dicte la resolución que confía el cuidado personal o la tuición del niño(a) a estos trabajadores.

La protección de la licencia por maternidad se especifica de tal modo que el CT prevé tanto episodios de enfermedad de la mujer durante el embarazo, y como consecuencia del mismo (comprobados mediante certificado médico), o como el retraso del nacimiento una vez pasadas las seis semanas de permiso previo al parto. En ambos casos, la legislación garantiza licencias adicionales para la trabajadora (CT Art. 196).<sup>15</sup>

En Chile las normas de protección a la maternidad tienen un tratamiento mucho mas especial, esto se demuestra en su Código del Trabajo, en sus articulados contiene normas preventivas y de seguridad destinadas a defender y preservar el capital humano, y de manera especial a la mujer considerando sobre todo su capacidad reproductiva y su condición de madre.

De la comparación de la legislación laboral tanto de Chile como de Bolivia se desprende el Estado Boliviano debería estar obligado a proteger mas a la madre y a la familia, garantizando condiciones de trabajo optimas para la mujer embarazada, considerando su elevada contribución a la sociedad por su función de madre a la que añade el cumplimiento del deber social de trabajar.

---

<sup>15</sup> [www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436](http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436)



El tiempo de licencia de maternidad en Chile es superior al que se da en Bolivia y supera las recomendaciones que da la OIT sobre las 14 semanas, por lo que nuestro país debía tomar como modelo a seguir esta legislación laboral.

### **3.1.3 Licencia de maternidad en Ecuador**

La Republica del Ecuador reconoce en su texto Constitucional del año 2008 que “el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.<sup>16</sup>

Licencias por maternidad para asalariadas: dos semanas anteriores al parto y diez semanas posteriores, con el 100% de su remuneración según el Art. 152 del C T de dicho país.<sup>17</sup>

Al igual que en la Constitución Política Boliviana reconoce los derechos a la maternidad segura, la estabilidad laboral, el descanso para la madre es similar a la boliviana de 12 semanas.

---

<sup>16</sup> [www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

<sup>17</sup> [www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3773&Itemid=426](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3773&Itemid=426)



### 3.1.4 Licencia de maternidad en Cuba

En la legislación Cubana el Art. 3 del Decreto Ley N° 234 de la Maternidad de las Trabajadoras señala que: La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realice, está en la obligación de recesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro semanas de embarazo o las treinta y dos semanas, en caso de ser múltiple, y tiene derecho a disfrutar de una licencia por un término de dieciocho semanas, que comprende las seis anteriores al parto y las doce posteriores al mismo. Esta licencia es retribuida en la cuantía y forma que se dispone en este Decreto-Ley, siempre que la trabajadora reúna los requisitos en él regulados.<sup>18</sup>

Cuba ofrece mejores condiciones para la maternidad de las mujeres trabajadoras ya que sobrepasa las recomendaciones de la OIT sobre la licencia de maternidad, pese a las condiciones económicas que atraviesa este país, por causa del bloqueo económico que realiza E.E.U.U. y sus aliados es otro modelo a ser copiado por nuestro país.

### 3.1.5 Licencia de maternidad en Brasil

La licencia de maternidad esta insertada en la Constitución de la Republica Federativa del Brasil en el Art. 7 en su párrafo XVIII que textualmente indica "*licencia a la gestante, sin perjuicio del empleo y del salario, con una duración de 120 días*". La nueva La Ley N° 11770 que amplía la licencia de 4 para 6 meses fue publicada en el Diario Oficial de la Unión el día 10 de Septiembre de 2008, de acuerdo con el texto promulgado las empresas pueden facultativamente extender el derecho a la licencia por dos meses más para sus funcionarias, en el caso de que opten por esta ampliación, las

<sup>18</sup> [www.mtss.cu/decretos\\_leyes/DECRETO-LEY%20No.%20234%20%2013-2003%20DE%20LA%20MATERNIDAD.doc](http://www.mtss.cu/decretos_leyes/DECRETO-LEY%20No.%20234%20%2013-2003%20DE%20LA%20MATERNIDAD.doc)





empresas deberán pagar el salario y sus aportes durante todo el periodo de la licencia, pero podrán descontar este valor del impuesto de renta que paga la empresa al Estado.<sup>19-</sup>  
20

La Ley N° 11770 de la Republica Federativa del Brasil, es un ejemplo a seguir por nuestra legislación.

## 4.1 La Licencia de Maternidad en el Derecho Boliviano

### 4.1.1 En la Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado protege la salud y la maternidad en diferentes articulados así por ejemplo en su Art. 15 parágrafo I señala *"Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual....."*. En el Art. 18 parágrafo I establece el derecho a la salud *"Todas las personas tienen derecho a la salud"*. Y vuelve a recalcar en su Art. 35 parágrafo I *"El Estado en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud,....."*.

El Art. 45 parágrafo V establece: *"Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y practica intercultural; gozaran de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y postnatal"*.

Y para concluir el Art. 48 parágrafo VI dispone: *"Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o numero de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en"*

<sup>19</sup> [www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988\\_09.12.2009/index.shtm](http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_09.12.2009/index.shtm)

<sup>20</sup> [www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=257640&tipoDocumento=LEI&tipoTexto=PUB](http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=257640&tipoDocumento=LEI&tipoTexto=PUB)



*estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad".*<sup>21</sup>

#### **4.1.2 En la Ley General del Trabajo**

En nuestro país la Ley General del Trabajo fue aprobada como Decreto Ley el 24 de mayo de 1939 durante el gobierno de Germán Busch, en un momento en el que el movimiento social impuso sus demandas a la oligarquía que detentaba entonces el poder, pero muy desgastada tras la derrota sufrida en la guerra del Chaco, que acarreo no solamente la perdida de una fracción de territorio, sino la agudización de una crisis económica y política que condujo a los golpes de estado de David Toro primero y Germán Busch después.

En esa época constituyó un gran avance y un logro importante de la clase trabajadora la incorporación a la Constitución Política del Estado de 1938 del capítulo referente al Régimen Social, la creación del Ministerio de Trabajo y la aprobación de la Ley General del Trabajo, en la que por primera vez se tienen disposiciones laborales plasmadas en un solo cuerpo normativo, que contiene un capítulo referido al trabajo de mujeres y menores, habiéndose dictado posteriormente algunas otras complementarias.

Analizar la legislación laboral que rige el trabajo femenino merece una serie de consideraciones que deben ser tomadas en cuenta y que son determinantes a la hora de emitir un criterio sobre su pertinencia en la actualidad. Por ello es necesario establecer previamente las condiciones históricas en las que se desarrolló la mujer en cuanto a sus oportunidades y opciones de ingreso al mercado laboral, y determinar la evolución de estas en relación a la percepción y control social y la normatividad vigente.

Existen varias disposiciones legales como la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, la Ley general de Higiene, Seguridad

---

<sup>21</sup> **Constitución Política del Estado**, promulgada el 7 de febrero de 2009.



Ocupacional y Bienestar y el Código de Seguridad Social que contienen normas preventivas y de seguridad, destinadas a defender y preservar el capital humano, y de manera especial a la mujer considerando sobre todo su capacidad reproductiva y su condición de madre.

La Ley General del Trabajo fue elevada a rango de Ley de la Republica el 8 de diciembre de 1942. En aquella época las mujeres no tenían calidad de ciudadanas, pues no podían ejercer el derecho de participar en las elecciones ni como electoras ni elegibles, les estaba prohibido el trabajo dentro la función pública y prácticamente vetado su ingreso a las universidades, lo normal era que las mujeres, si tenían acceso a la escuela, cursaran solamente la primaria.

A esto debía agregarse que aquellas que lograban por decisión personal transgredir estas reglas y estudiar una profesión o emplearse, debían previamente superar los mecanismos sancionadores impuestos entre la familia, su círculo social y en última instancia, el castigo consistente en la descalificación de sus aptitudes para ser una “buena y dedicada esposa y madre”, y por lo tanto condenada posiblemente al solterío. Si vencía en estos ámbitos le quedaba todavía el enfrentarse, en el sector al que pretendía incorporarse, al grupo predominante o exclusivamente masculino, reprobador de su decisión.

La modificación de estas condiciones a lo largo del tiempo desde la promulgación de la Ley General del Trabajo ha sido lenta, penosa en algunos casos, y existen aún muchas que permanecen en la actualidad. El avance más significativo fue el logrado en 1952 con la instauración del voto universal, por el que incorpora al ejercicio de la ciudadanía a mujeres y analfabetos, posibilitándose su acceso a la conformación de los poderes públicos. Ello trae consigo una importante transformación no solamente formal sino también en la mentalidad colectiva.

Tenemos, entonces, una serie de disposiciones que regulan el trabajo de las mujeres, sobre todo estableciendo garantías para su función reproductora, reconociéndole derechos especiales y protectores en torno a la maternidad, restricciones en función a



esta, limitaciones y prohibiciones vinculadas a su condición física y en algunos casos hasta podríamos pensar que condicionadas a supersticiones, como en el caso del trabajo en las minas, que le es prohibido a la mujer por ser insalubre, sin tomar en cuenta que lo es también para el hombre, pero con una justificación implícita arraigada en la tradición popular, que considera de mala suerte el ingreso de una mujer a la mina, por lo que un aspecto que podría ser discutido y revertido con argumentos hasta médicos, no tiene posibilidades de éxito ante el arraigo de lo cultural.

La Ley General del Trabajo de 1939 contiene un capítulo especial destinado a la protección laboral de mujeres y menores, de manera conjunta y bajo un mismo criterio, sin incluir ninguna disposición específica en cuanto a la licencia de maternidad. Es recién el año 1987 que mediante Ley N° 975 de 2 de marzo de ese año se determina la inamovilidad en el trabajo de aquellas mujeres que estuvieran en estado de gravidez o hubieran tenido un hijo, hasta que este cumpla un año de vida.

Los diferentes proyectos de reforma a la legislación laboral que han ido elaborándose desde la promulgación de la Ley General del Trabajo han conservado la protección a la mujer trabajadora tanto en lo relativo a su salud como a la maternidad misma, con algunas variantes en algunos de ellos, como la propuesta de dar un tratamiento distinto y separado al trabajo de menores. En general y en lo que coinciden todas las modificaciones elaboradas hasta la fecha, es en la necesidad de proteger a la maternidad, no como un beneficio a la mujer por su condición de tal, sino como una obligación social que debe ser asumida por el Estado y los empleadores, de brindar las mejores condiciones que garanticen la reproducción, como función natural de la especie.

El Art. 61 de la Ley General del Trabajo indicaba que la mujer embarazada descansaba 15 días antes hasta 45 días después del alumbramiento, conservando su derecho al empleo y percibía el 50% de su salario durante la lactancia. La Ley de 6 de diciembre de 1949 Art. único, modifica esta disposición: Las mujeres embarazadas descansaran 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento o hasta un tiempo mayor si



sobrevenien enfermedades, conserva su derecho a empleo y percibe el 100% de su sueldo y tendrá una hora de descanso diario, es decir que su carga horaria es rebajada de 7 a 6 horas diarias durante este lapso.

En el tiempo presente, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario en su Art. 55 prescribe que el empleador está obligado a ampliar el plazo de descanso post-partum en caso de sobrevenir alguna complicación obstétrica, y la mujer continúa percibiendo el 100% de su salario, asimismo el Art 61 de la Ley General del Trabajo indica que la embarazada tiene un período de descanso de 30 días antes y 30 días después del parto, y que su jornada de trabajo se reduce en una hora, vale decir a seis horas de trabajo diarias, otorgándole una hora de licencia para lactancia.<sup>22</sup>

La actual gestión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de su página web nos muestra el ante proyecto del Código del Trabajo en el cual están enunciados los derechos de la trabajadora entre los cuales están: la inamovilidad por gestación en el Art. 58, el despido injustificado de las madres o progenitores en el Art. 61, la inamovilidad en los contratos a plazo fijo en el Art. 62, el descanso pre y post natal en el Art. 64, el horario de lactancia en el Art. 66, artículos que sin duda buscan mejorar la protección a la maternidad.<sup>23</sup>

#### **4.1.3 En el Código de Seguridad Social**

El sistema de Seguridad Social boliviano es obligatorio para todas las personas, nacionales o extranjeras, que trabajen en el territorio de la República y prestan servicios remunerados a otra persona, natural o jurídica, mediante designación, contrato de trabajo o de aprendizaje, sean éstos de carácter privado o público, expreso o presunto, está consagrado en el Art. 35 de la Constitución Política Boliviana, y la parte referente a nuestra investigación es el Art. 45 en sus párrafos III y V que señala que el régimen

<sup>22</sup> Ley General del Trabajo, de 24 de mayo de 1939

<sup>23</sup> [www.mintrabajo.gob.bo/leyes/anteproyectos/4%20ANTEPROYECTO%20CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf](http://www.mintrabajo.gob.bo/leyes/anteproyectos/4%20ANTEPROYECTO%20CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf)



de seguridad social cubre atención por maternidad así también como que las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, gozaran de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y postnatal.

El Código de Seguridad Social modifica las disposiciones legales emanadas de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario dedicando un título completo a las disposiciones referidas a la protección de la maternidad donde *la licencia de maternidad es tratada como incapacidad temporal*.

Contempla también el derecho de la trabajadora al descanso durante un periodo de tiempo razonable, después de la licencia de maternidad, sin pérdida del empleo y garantizando plenamente la conservación de todos los derechos salariales. Un aspecto importante del Código de Seguridad Social es la inclusión de la conviviente del trabajador dentro de los derechos de maternidad, señalando textual y expresamente que “la asegurada, esposa o conviviente del asegurado tienen derecho, en los periodos de gestación, parto y puerperio, a la necesaria asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de los medicamentos que requiera el estado de la paciente, a partir de la fecha de constatación del estado de gravidez por parte de los servicios médicos de la Caja, hasta un máximo de 6 semanas después del parto”.<sup>24</sup>

La Ley N° 975, en su Art. 1 establece la inamovilidad funcionaria de la mujer embarazada hasta un año después del alumbramiento, tanto en entidades públicas como privadas, el Art. 27 del Decreto Ley N° 13214 prescribe que los médicos tratantes podrán expedir certificados pre natal y post natal ampliando hasta 45 días como máximo y el Art. 31 otorga a la mujer asegurada el derecho durante el embarazo y el puerperio al subsidio de maternidad por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores a él. Siempre que en estos períodos no ejecute trabajo remunerado. Este subsidio se pagará a la asegurada que tenga un mínimo de cuatro aportaciones mensuales dentro de los doce meses anteriores a la fecha en que se cancela el subsidio pre natal.

---

<sup>24</sup> **Código de Seguridad Social**, de 14 de diciembre de 1956.



#### 4.1.4 En el Código Niño, Niña y Adolescente

La solución al problema del menor es resolver los grandes conflictos de nuestra sociedad, ningún proyecto de sociedad es viable si no se contempla el problema del niño. En todas las estructuras económicas y sociales por las que la humanidad ha recorrido, el niño ha sido considerado como un caso marginal, no importante.

En nuestro país el problema del menor es mucho más grave que en el resto de los países del continente, es tan grave, que el problema ya comienza en el vientre de la madre y cuando va a nacer no sabemos si ese niño podrá sobrevivir y si alcanza a vivir, Bolivia es uno de los países más pobres del continente, esa pobreza esta expresada en el niño.

El primer derecho del que goza el menor es a la vida y a la salud, este es uno de los derechos jurídicamente protegidos por el Estado, por el cual deberá proporcionar facilidades para mejorar la calidad de vida del menor desde la gestación, por el cual los hospitales o centros de atención tienen la obligación de atender a la mujer durante la gestación, el parto y post parto.

El Código del Niño, Niña y Adolescente establece en su Art. 15 la *protección a la maternidad*.

En el Art. 17 del mismo cuerpo legal *lactancia materna*: “Es deber del Estado, de las instituciones públicas, privadas y de los empleadores en general, proporcionar las condiciones adecuadas para la lactancia materna, inclusive en aquellos casos en que las madres se encuentran privadas de libertad”.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Código Niño, Niña y Adolescente, de 27 de octubre de 1999.



## PARTE PROPOSITIVA

Según un informe de la OIT, desde la adopción en 1952 del Convenio 103 sobre protección de la maternidad, los Estados miembros han logrado un avance considerable en la concesión de prestaciones por maternidad a las mujeres trabajadoras. Sin embargo, todavía no está asegurada una cobertura universal a todas las trabajadoras. Aunque la vasta mayoría de países en el mundo conceden por Ley una licencia retribuida de maternidad y muchos otros ofrecen prestaciones sanitarias y protecciones del empleo.

Es necesario tomar en cuenta las recomendaciones que hace la OMS, en base a estudios científicos que dicha organización realizó y que determinan categóricamente que la lactancia exclusivamente materna durante los primeros seis meses de vida son de beneficio invaluable y que esto representa base sólida para la formación integral del niño.

La distancia entre la aplicación de la Ley y la realidad sigue siendo enorme, los modelos de protección son desiguales y dan lugar a que algunas mujeres disfruten de buenas prestaciones, mientras que otras están total o parcialmente desprotegidas. Las que tienen menor protección son las que trabajan en la agricultura, las trabajadoras del hogar, las que trabajan en casa y las trabajadoras a contrato.

Aunque se han generalizado las prestaciones, los avances logrados no han podido resolver hasta el momento el problema fundamental que afronta la mayoría, sino la totalidad, de las trabajadoras en alguna etapa de su vida profesional: desigualdad de trato en el empleo debido a su función reproductora.

Primero se propone que las mujeres embarazadas y las madres en período de lactancia tengan una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, porque necesitan un tiempo adecuado hasta el nacimiento de su hijo así como para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les





garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad.

Nadie puede negar los imperativos fisiológicos del embarazo y el parto, por lo tanto, para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos, es necesario que la mujer tenga derecho a un período de descanso al nacer su hijo, con garantías de reincorporación a su empleo tras esa interrupción de su actividad así como de disponer de los recursos de manutención que le permitan hacer frente a sus gastos y a los de su familia, ésta es la esencia misma de cualquier disposición encaminada a conciliar la función de procreación de la mujer con una actividad profesional.

Segundo desde hace algún tiempo la legislación boliviana ha venido emitiendo medidas de amparo y protección a la mujer embarazada, no sólo desde el punto de vista de las prestaciones asistenciales, como los servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios y farmacéuticos, antes y después del parto sino con normas atinentes al régimen de prestaciones económicas como el Seguro Universal Materno Infantil y el Bono Juana Azurduy de Padilla.

También la Ley N° 3460 de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos que han significado mecanismos protectores que salvaguardan valores y principios constitucionales y legales pero que en muchos casos no se aplican efectivamente, por lo que se propone la aplicación efectiva de estas disposiciones legales por medio de las autoridades competentes.



Según el análisis de algunas legislaciones y la nuestra que efectuamos sobre la base de las informaciones disponibles al redactarse esta monografía, el derecho a un descanso temporal de pre y post parto, internacionalmente conocido como licencia de maternidad, está reconocido casi universalmente.

Tercero en base a todo lo expuesto en el presente trabajo se propone revisar el anteproyecto de la Ley General del Trabajo en los aspectos relativos a la protección a la mujer, para esto se debe tomar en cuenta la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificado por Bolivia en 1989, por lo que debemos adherirnos a los Convenios con la OIT relativos al tema investigado, como el Convenio sobre Protección a la Maternidad Convenio 183 y la Recomendación 191 que precisa que los miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad a 14 semanas, por lo menos, ya que esta al ser una norma internacional se aplicaría efectivamente.

Y por último se sugiere también para que esta propuesta sea viable y factible, conforme la Legislación de la Republica Federativa del Brasil, que las empresas que opten por dar este beneficio a las trabajadoras tengan una exención fiscal por las semanas que la funcionaria descansa lo que supone adecuarla a nuestra realidad.



## CONCLUSIONES

En la mayoría de los países del mundo se reconoce el derecho de la mujer a gozar de una licencia o descanso de maternidad y se asegura con arreglo a ello la protección de las embarazadas y principalmente de la nutrición del recién nacido que guarda estrecha relación con su desarrollo psíquico, biológico e intelectual. La protección de la maternidad en los regímenes laborales y de seguridad social ha mejorado sensiblemente en los últimos años. En casi todos los países se han introducido cambios en la ampliación del descanso maternal.

No obstante, en la mayoría de los países en desarrollo no se han adecuados al Convenio 183 y Recomendación 191 del año 2000 que impulsa la OIT como el caso de Bolivia, esto va en desmedro de todas las mujeres trabajadoras, en lo que se refiere a nuestro país, el gobierno boliviano se abstuvo de aprobar este nuevo convenio y el año 2009 ratificó el convenio de 1952.

El Estado a través de sus instituciones pertinentes como el Órgano Legislativo, el Ministerio de Salud y Deportes tiene la obligación de garantizar y proteger los derechos de la mujer trabajadora, implementando políticas sociales que aseguren condiciones dignas para el recién nacido. Siendo para ello necesario la protección a la maternidad a través de entidades de salud así como el de asegurar el cumplimiento de las normas que ya existen, de una manera efectiva garantizando la atención de la madre en las etapas pre-natal, natal y postnatal, con tratamiento médico especializado, dotación de medicinas, exámenes complementarios y el apoyo alimentario que con una ampliación de la incapacidad temporal a 14 semanas se hará más efectiva.



## BIBLIOGRAFÍA

**1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia**

[www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/verGratis/36208](http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/verGratis/36208)

**2. Ley General del Trabajo**

[www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/2.ley%20general%20del%20trabajo](http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/2.ley%20general%20del%20trabajo)

**3. Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo**

[www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/NrDecreto%20Reglamentario%20de%20la%20Ley%20General%20del%20Trabajo.%20Norma](http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/NrDecreto%20Reglamentario%20de%20la%20Ley%20General%20del%20Trabajo.%20Norma)

**4. Código de Seguridad Social**

[www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/Código%20de%20Seguridad%20Social](http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/Código%20de%20Seguridad%20Social)

**5. Código niño, niña y adolescente**

[www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/Norma/21264](http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/Norma/21264)

**6. Constitución Política del Ecuador**

[www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

**7. Ley de Contrato de Trabajo de Argentina**

[www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley25877.doc](http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley25877.doc)

**8. Código del Trabajo Chileno**

[www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436](http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436)



## **9. Código del Trabajo de Ecuador**

[www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3773&Itemid=426](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3773&Itemid=426)

## **10. Decreto Ley 234 de la Rep. De Cuba de la Maternidad de las Trabajadoras**

[www.mtss.cu/decretos\\_leyes/DECRETOLEY%20No.%20234%20%20132003%20DE%20LA%20MATERNIDAD.doc](http://www.mtss.cu/decretos_leyes/DECRETOLEY%20No.%20234%20%20132003%20DE%20LA%20MATERNIDAD.doc)

## **11. Ley 11.770 de la Republica Federal del Brasil**

[www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=257640&tipoDocumento=LEI&tipoTexto=PUB](http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=257640&tipoDocumento=LEI&tipoTexto=PUB)

### **Convenios de la O.I.T.:**

- 12.** Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado). 1952  
Fecha de adopción: Junio 5 de 2000.
- 13.** Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952. Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952) (Fecha de entrada en vigor: 07:09:1955. Este Convenio ha sido revisado en 2000 por el Convenio número 183). Lugar: Ginebra. Fecha de adopción: junio 28 de 1952. Sesión de la Conferencia: 35.
- 14.** Convenio 3 sobre la protección de la maternidad, 1919. Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (Nota: Fecha de entrada en vigor: 13:06:1921 . Este Convenio ha sido revisado en 1952 por el Convenio número 103 y en 2000 por el Convenio número 183). Lugar: Washington. Sesión de la Conferencia: 1. Fecha de adopción: 28:11:1919.



### **Recomendaciones de la O.I.T.:**

**15.** Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad, 2000. Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952.

Lugar: Ginebra. Sesión de la Conferencia: 88. Fecha de adopción: 15:06:2000.

### **Informes:**

**16.** O.I.T. INFORMES sobre protección a la maternidad.

**17.** O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. Artículo publicado en Trabajo, Revista de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) Ginebra, Suiza; No. 24, abril de 1998.

### **Libros:**

**18.** CAMPERO VILLALBA, Iván. Introducción al Estudio de la Seguridad Social. Edit. Illimani, 2002, 116 pp.

**19.** CASTILLO SIMBRÓN, Max. Economía Política. Edit. Yatiña, 2000, 162 pp.

**20.** JIMÉNEZ SANJINÉS, Raúl. Lecciones de Derecho de Familia y Derecho del Menor. Tomo II, Edit. Presencia, 2002, 839 pp.

**21.** ILDIS. Legislación laboral. Una visión del trabajo de la mujer. Editorial Ildis, 1997

**22.** OIT. La protección de la maternidad en el trabajo. Editorial Alfaomega. 136 pp.

**23.** OSSORIO y FLORIT, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, 1998, 1038 pp.

**24.** P. ULSHOEFER. La igualdad de oportunidades y trato para la mujer trabajadora. Editorial OIT, 1999.



**Páginas web:**

25. [www.gentiuno.com/seccion.asp?seccion=13](http://www.gentiuno.com/seccion.asp?seccion=13)
26. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
27. [www.ilo.org/global/About.../index.htm](http://www.ilo.org/global/About.../index.htm)
28. [www.icftu.org/www/PDF/ExamenOMC-bolivia.pdf](http://www.icftu.org/www/PDF/ExamenOMC-bolivia.pdf)
29. [www.mintrabajo.gob.bo/leyes/anteproyectos/4%20anteproyecto%20codigo%20del%20trabajo.pdf](http://www.mintrabajo.gob.bo/leyes/anteproyectos/4%20anteproyecto%20codigo%20del%20trabajo.pdf)
30. [www.paho.org/spanish/hpp/hpf/rep/SMI\\_ley\\_bolivia.pdf](http://www.paho.org/spanish/hpp/hpf/rep/SMI_ley_bolivia.pdf)
31. [www.rel-uita.org/.../trabajadoras\\_convenios\\_maternidad.htm](http://www.rel-uita.org/.../trabajadoras_convenios_maternidad.htm)
32. [www.unicef.org/spanish/sowc02/](http://www.unicef.org/spanish/sowc02/)
33. [www.world-psi.org/TemplateRedirect](http://www.world-psi.org/TemplateRedirect)
34. [www.who.int/es/](http://www.who.int/es/)
35. [www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/es/index.html](http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/es/index.html)



# ANEXOS





# LA OIT



La primera Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Washington en Octubre y Noviembre de 1919, adopto seis convenios y seis



Washington, 1944; el Presidente Roosevelt recibe a una delegación de la Conferencia Internacional del Trabajo, que acaba de reunirse en



Sede de la OIT en Ginebra, Suiza



Juan Somavia, Director General de la OIT



# Licencia de Maternidad en el Mundo

País	Duración de la licencia	Remuneración (% del salario)	¿Quién paga?
<b>ÁFRICA</b>			
Angola	90 días	100	Empleador
Argelia	14 semanas	100	Seguridad social
Benin	14 semanas	100	Seguridad social
Botswana	12 semanas	25	Empleador
Burkina Faso	14 semanas	100	S.S. & Empleador
Burundi	12 semanas	50	Empleador
Camerún	14 semanas	100	Seguridad social
Rep. Centroafricana	14 semanas	50	Seguridad social
Chad	14 semanas	50	Seguridad social
Comoras	14 semanas	100	Empleador
Congo	15 semanas	100	50%Empleador/50%SS
Côte d'Ivoire	14 semanas	100	Seguridad social
Rep. Dem. del Congo	14 semanas	67	Empleador
Djibouti	14 semanas	50 (100% para empleados públicos)	Empleador/S.S.



Egipto	50 días	100	S.S./Empleador
Etiopía	90 días	100	Empleador
Gabón	14 semanas	100	Seguridad social
Gambia	12 semanas	100	Empleador
Ghana	12 semanas	50	Empleador
Guinea	14 semanas	100	50%Empleador/50%SS
Guinea-Bissau	60 días	100	Empleador/S.S.
Guinea Ecuatorial	12 semanas	75	Seguridad social
Kenya	2 meses	100	Empleador
Lesotho	12 semanas	0	
Libia	50 días	50	Empleador
Madagascar	14 semanas	100	50%Empleador/50%SS
Malí	14 semanas	100	Seguridad social
Marruecos	12 semanas	100	Seguridad social
Mauricio	12 semanas	100	Empleador
Mauritania	14 semanas	100	Seguridad social
Mozambique	60 días	100	Empleador
Namibia	12 semanas	variable	Seguridad social
Níger	14 semanas	50	Seguridad social
Nigeria	12 semanas	50	Empleador
Rwanda	12 semanas	67	Empleador



Santo Tomé y Príncipe	70 días	100 durante 60 días	Seguridad social
Senegal	14 semanas	100	Seguridad social
Seychelles	14 semanas	Subsidio uniforme	Seguridad social
Somalia	14 semanas	50	Empleador
Sudáfrica	12 semanas	45	Seguro de desempleo
Sudán	8 semanas	100	Empleador
Swazilandia	12 semanas	0	
Tanzanía	12 semanas	100	Empleador
Togo	14 semanas	100	50%Empleador/50%SS
Túnez	30 días	67	Seguridad social
Uganda	8 semanas	100 durante un mes	Empleador
Zambia	12 semanas	100	Empleador
Zimbabwe	90 días	60/75	Empleador
<b>AMÉRICAS</b>			
Antigua y Barbuda	13 semanas	60	SS. y eventual complemento del empleador
Argentina	90 días	100	Seguridad social
Bahamas	8 semanas	100	40%Empleador/60%SS
Barbados	12 semanas	100	Seguridad social
Belice	12 semanas	80	Seguridad social
Bolivia	90 días	100 de salario mínimo nacional; 70%	Seguridad social



		de salarios sup. al mínimo	
Brasil	120 días	100	Seguridad social
Canadá	17-18 semanas	55 durante 15 semanas	Seguro de desempleo
Chile	18 semanas	100	Seguridad social
Colombia	12 semanas	100	Seguridad social
Costa Rica	4 meses	100	50%Empleador/50%SS
Cuba	18 semanas	100	Seguridad social
Dominica	12 semanas	60	S.S./Empleador
Rep. Dominicana	12 semanas	100	50%Empleador/50%SS
Ecuador	12 semanas	100	25%Empleador/75%SS
El Salvador	12 semanas	75	Seguridad social
Estados Unidos	12 semanas	0	
Granada	3 meses	100 (2 meses), 60% el tercer mes	S.S./Empleador
Guatemala	12 semanas	100	33%Empleador/67%SS
Guyana	13 semanas	70	Seguridad social
Haití	12 semanas	100 durante 6 semanas	Empleador
Honduras	10 semanas	100 durante 84 días	33%Empleador/67%SS
Jamaica	12 semanas	100 durante 8 semanas	Empleador
México	12 semanas	100	Seguridad social
Nicaragua	12 semanas	60	Seguridad social
Panamá	14 semanas	100	Seguridad social



Paraguay	12 semanas	50 durante 9 semanas	Seguridad social
Perú	90 días	100	Seguridad social
Santa Lucía	13 semanas	65	Seguridad social
Trinidad y Tobago	13 semanas	60-100	S.S./Empleador
Uruguay	12 semanas	100	Seguridad social
Venezuela	18 semanas	100	Seguridad social
<b>ASIA Y EL PACÍFICO</b>			
Afganistán	90 días	100	Empleador
Arabia Saudita	10 semanas	50 o 100	Empleador
Australia	1 año	0	
Bahrein	45 días	100	Empleador
Bangladesh	12 semanas	100	Empleador
Camboya	90 días	50	Empleador
China	90 días	100	Empleador
Corea, República de	60 días	100	Empleador
Emiratos Árabes Unid.	45 días	100	Empleador
Fiji	84 días	Subsidio uniforme	Empleador
Filipinas	60 días	100	Seguridad social
India	12 semanas	100	Empleador/S.S.



Indonesia	3 meses	100	Empleador
Irán, Rep. Islámica del	90 días	66.7 durante 16 semanas.	Seguridad social
Iraq	62 días	100	Seguridad social
Islas Salomón	12 semanas	25	Empleador
Japón	14 semanas	60	Seguridad social o seguro de salud
Jordania	10 semanas	100	Empleador
Kuwait	70 días	100	Empleador
Rep. Dem. Popular Laos	90 días	100	Seguridad social
Líbano	40 días	100	Empleador
Malasia	60 días	100	Empleador
Mongolia	101 días		
Myanmar	12 semanas	66.7	Seguridad social
Nepal	52 días	100	Empleador
Nueva Zelandia	14 semanas	0	
Pakistán	12 semanas	100	Empleador
Papua Nueva Guinea	6 semanas	0	
Qatar	40-60 días	100 para funcionarios	Organismo empleador
Singapur	8 semanas	100	Empleador
Siria	75 días	100	Empleador
Sri Lanka	12 semanas	100	Empleador



Tailandia	90 días	100 durante 45 días y 50% durante 15 días	Empleador durante 45 días; luego, S.S.
Viet Nam	4-6 meses	100	Seguridad social
Yemen	60 días	100	Empleador
<b>EUROPA</b>			
Alemania	14 semanas	100	S.S. hasta monto máximo; empleador cubre
Austria	16 semanas	100	Seguridad social
Belarús	126 días	100	Seguridad social
Bélgica	15 semanas	82 durante 30 días; 75%* desde entonces	Seguridad social
Bulgaria	120-180 días	100	Seguridad social
Chipre	16 semanas	75	Seguridad social
Dinamarca	18 semanas	100*; la madre o el padre pueden tomar 10 semanas suplementarias	Seguridad social
España	16 semanas	100	Seguridad social
Finlandia	105 días	80	Seguridad social
Francia	16-26 semanas	100	Seguridad social
Grecia	16 semanas	75	Seguridad social
Hungría	24 semanas	100	Seguridad social
Irlanda	14 semanas	70* o subsidio fijo	Seguridad social
Islandia	2 meses	Subsidio uniforme	Seguridad social





Israel	12 semanas	75*	Seguridad social
Italia	5 meses	80	Seguridad social
Liechtenstein	8 semanas	80	Seguridad social
Luxemburgo	16 semanas	100*	Seguridad social
Malta	13 semanas	100	Seguridad social
Noruega	18 semanas	100; el padre o la madre pueden tomar 26 semanas pagadas adicionales	Seguridad social
Países Bajos	16 semanas	100	Seguridad social
Polonia	16-18 semanas	100	Seguridad social
Portugal	98 días	100	Seguridad social
Reino Unido	14-18 semanas	90 durante 6 semanas; subsidio fijo desde	Seguridad social
Rumania	112 días	50-94	Seguridad social
Rusia	140 días	100	Seguridad social
Suecia	14 semanas	Licencia parental de 450 días: 75% durante 360 días; subsidio fijo durante 90 días restantes.	Seguridad social
Suiza	8 semanas	100	Empleador
Turquía	12 semanas	66.7	Seguridad social
Ucrania	126 días	100	Seguridad social

\* Hasta monto máximo fijo

\*\* Posibilidad de seguro voluntario

**Fuente:** Oficina Internacional del Trabajo, 1998.



GRAFICO 1. TASAS DE ACTIVIDAD LABORAL DE LAS MUJERES DEL GRUPO DE EDAD DE 24-25 ANOS CORRESPONDIENTES A 1950,1970, 1990 Y 2010 (MUNDO, REGIONES MAS DESARROLLADAS Y REGIONES MENOS DESARROLLADAS)<sup>1</sup>

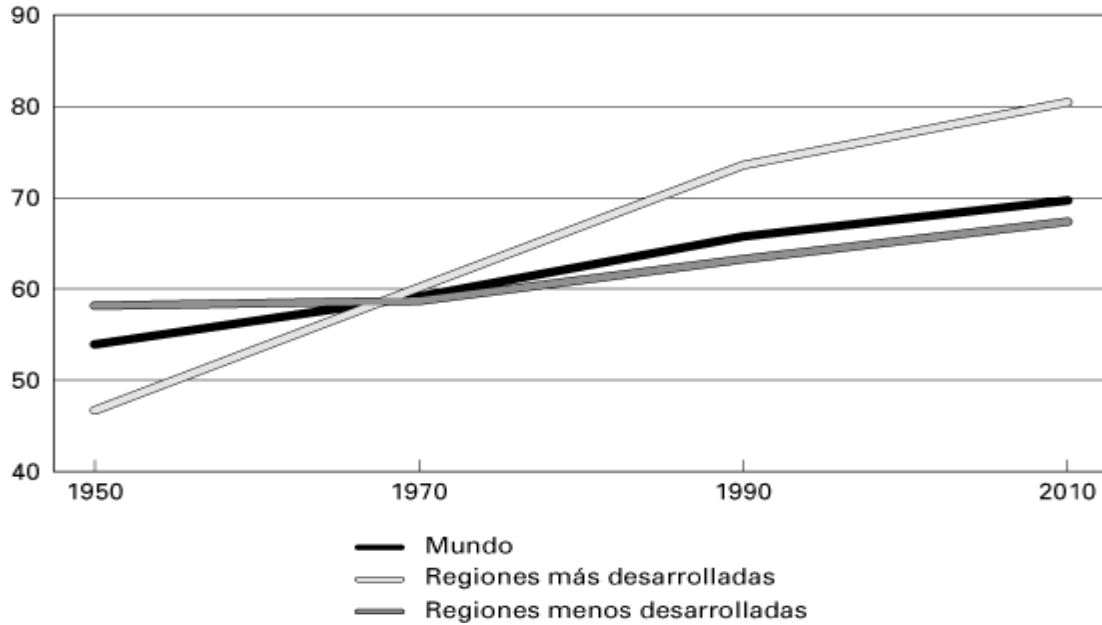


GRAFICO 2. TASAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SEXO Y GRUPO DE EDAD CORRESPONDIENTES A 1950.1970,1990 Y 2010 (MUNDO)

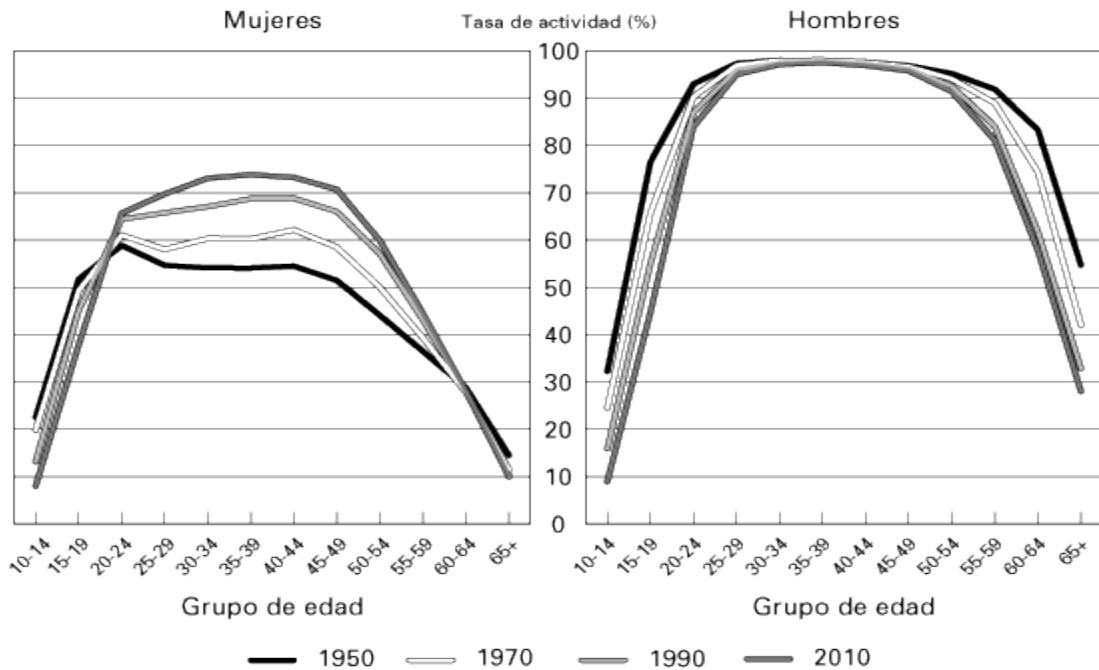




GRAFICO 3. TASAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS MUJERES POR GRUPO DE EDAD CORRESPONDIENTES A 1950, 1970, 1990 Y 2010 (EUROPA Y A. DEL N.)

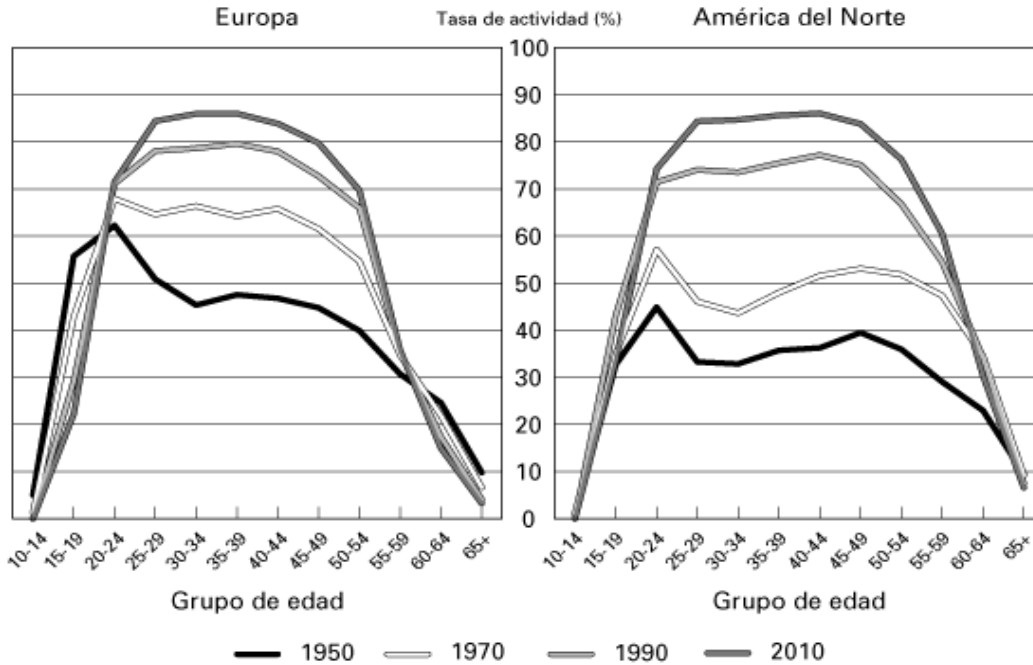
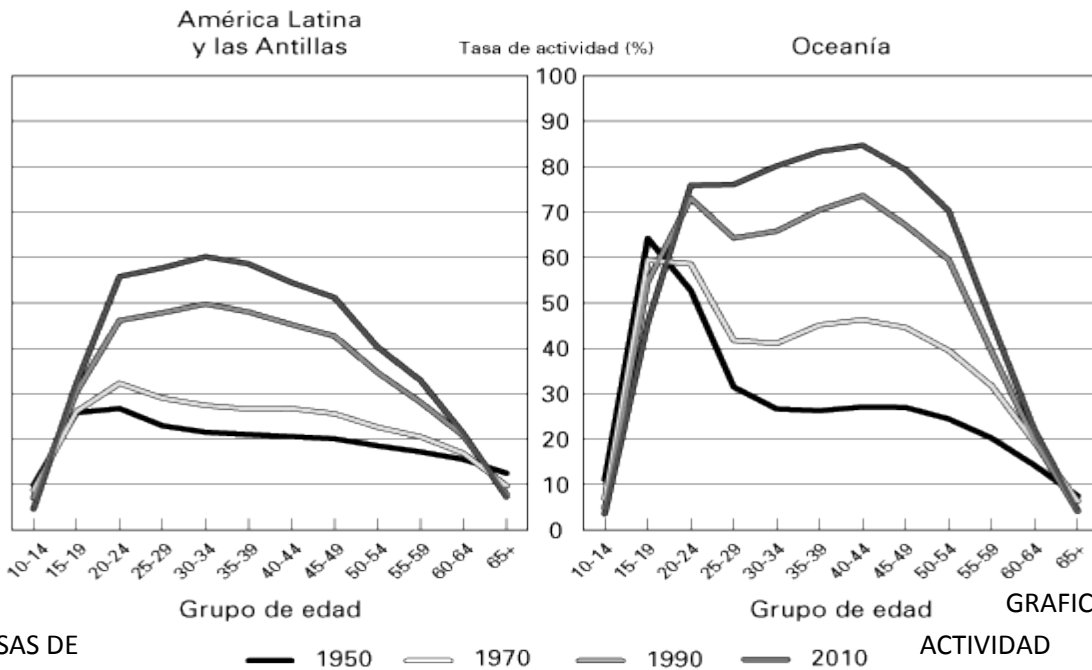


GRAFICO 4. TASAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS MUJERES POR GRUPO DE EDAD CORRESPONDIENTES A 1950, 1970, 1990 Y 2010 (AMÉRICA LATINA Y LAS ANTILLAS Y OCEANÍA)

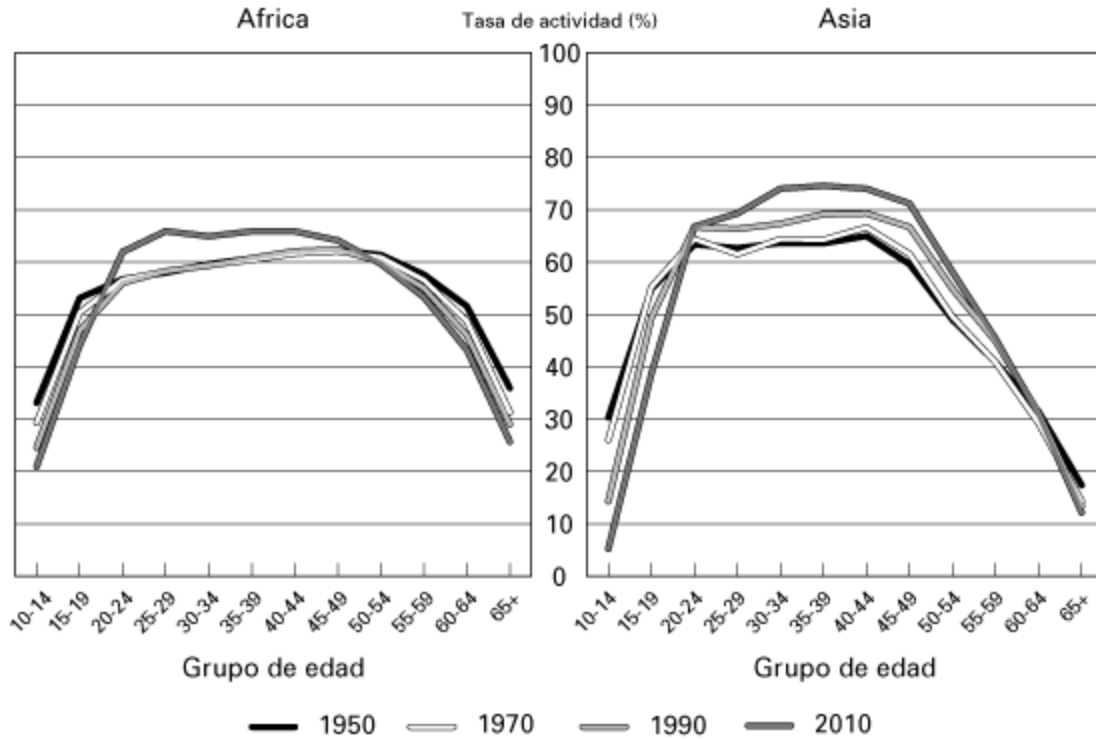


TASAS DE

GRAFICO 5.  
ACTIVIDAD



ECONÓMICA DE LAS MUJERES POR GRUPO DE EDAD CORRESPONDIENTES A 1950, 1970, 1990 Y 2010 (ÁFRICA Y ASIA)



Fuente: Oficina Internacional del Trabajo



Cuadro N° 3.04.02.10  
BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, SEGÚN SEXO Y SECTORES DEL MERCADO DE TRABAJO, 1999 - 2007  
(En porcentaje)

MERCADO DE TRABAJO	1999	2000	2001	2002	2003-2004 <sup>(1)</sup>	2005	2006	2007
<b>TOTAL</b>	<b>3,637,893</b>	<b>3,637,048</b>	<b>3,884,251</b>	<b>3,824,938</b>	<b>4,194,779</b>	<b>4,257,151</b>	<b>4,550,309</b>	<b>4,672,361</b>
Doméstico	1.89	2.60	3.05	2.33	2.88	2.45	2.57	3.36
Estatal	6.83	7.40	7.46	6.99	6.93	7.35	8.06	8.60
Familiar	65.96	66.10	64.88	63.74	59.24	59.96	60.98	57.05
Semiempresarial	10.62	8.80	10.05	13.13	15.03	12.37	12.13	13.58
Empresarial	14.71	15.10	14.56	13.80	15.92	17.86	16.26	17.41
<b>HOMBRES</b>	<b>2,000,496</b>	<b>2,032,182</b>	<b>2,128,402</b>	<b>2,160,158</b>	<b>2,283,042</b>	<b>2,356,037</b>	<b>2,505,590</b>	<b>2,576,952</b>
Doméstico	0.17	0.10	0.21	0.14	0.13	0.10	0.33	0.26
Estatal	7.02	7.80	7.81	6.81	6.96	7.00	7.96	8.31
Familiar	58.07	60.50	58.57	56.95	48.86	51.40	54.44	49.10
Semiempresarial	14.21	12.40	13.60	17.18	21.17	17.12	15.79	18.72
Empresarial	20.53	19.20	19.80	18.93	22.88	24.38	21.49	23.60
<b>MUJERES</b>	<b>1,637,397</b>	<b>1,604,866</b>	<b>1,755,849</b>	<b>1,664,780</b>	<b>1,911,737</b>	<b>1,901,114</b>	<b>2,044,719</b>	<b>2,095,409</b>
Doméstico	3.98	5.70	6.49	5.18	6.17	5.37	5.32	7.17
Estatal	6.60	6.90	7.04	7.22	6.89	7.79	8.18	8.95
Familiar	75.60	73.20	72.52	72.56	71.63	70.56	69.00	66.83
Semiempresarial	6.23	4.30	5.75	7.89	7.69	6.49	7.65	7.26
Empresarial	7.59	9.80	8.20	7.15	7.61	9.79	9.88	9.79

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

<sup>(1)</sup> Los datos del período 2003-2004 provienen de la Encuesta Continua de Hogares, realizada entre noviembre de 2003 y octubre de 2004.