

**BOLETÍN INFORMATIVO DE NORMAS LABORALES**

**Aprueban Convenio No. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad  
(Publicada: 22 de marzo de 2015)**

Mediante Resolución Legislativa No. 30312 el Congreso de la República dispuso la aprobación del Convenio No. 183 de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT) sobre la protección de la maternidad (revisado), que fue adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo en su Octogésima Octava Reunión que se celebró el 30 de mayo de 2000.

Con la aprobación del Convenio No. 183 se implementarán significativos cambios respecto al derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante. Entre los principales alcances del convenio objeto de comentario tenemos:

<b>Aplicación</b>	A todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
	Exclusiones:
	El empleador podrá –previa consulta con sus trabajadores– excluir, total o parcialmente, a categorías limitadas de trabajadoras sólo cuando su aplicación plantee problemas especiales de importancia. Dicha acción, deberá ser justificada en la primera memoria que presente sobre la aplicación.
<b>Protección</b>	No se debe obligar a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su niño.
<b>Licencia de maternidad</b>	Al menos catorce (14) semanas, presentando un certificado médico en el que se indique la fecha presunta de parto. Este periodo incluye la licencia posterior al parto.
	En caso de enfermedades o complicaciones:
	Antes o después del periodo de licencia de maternidad, el empleador debe otorgar una licencia en caso de enfermedad y/o complicaciones o riesgo de las mismas.
<b>Prestaciones</b>	Se debe otorgar prestaciones pecuniarias a toda mujer que esté ausente del trabajo por licencia de maternidad; sin embargo, si no reúne las condiciones exigidas de acuerdo a la legislación nacional, tiene derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones exigidas para su percepción.

<b>Protección del empleo y no discriminación</b>	En la duración del empleo:
	No se puede despedir a una mujer embarazada, o durante la licencia, o después de haberse reintegrado al trabajo. Sin embargo, podría ser despedida siempre que el motivo no esté relacionado con el embarazo, el nacimiento de su hijo o la lactancia, teniendo la carga de la prueba el empleador.
	En el acceso al empleo
	No se puede exigir a una mujer que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado médico de dicho examen, excepto que: (i) el trabajo esté prohibido para mujeres embarazadas o lactantes; o, (ii) el trabajo presente un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.
<b>Lactancia</b>	Una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. Estas interrupciones se consideran como tiempo de trabajo y deben ser remuneradas.
<b>Entrada en vigencia del Convenio</b>	Doce (12) meses después de la fecha de ratificación.

Las disposiciones contenidas en el Convenio descrito precedentemente aún no se han integrado a nuestro ordenamiento jurídico, para lo cual deberá ser ratificado por el Presidente de la República vía Decreto Supremo, ello en consonancia con lo establecido en la Ley No. 26647, Ley que establece las normas que regulan actos relativos al perfeccionamiento nacional de los Tratados celebrados por el Estado Peruano.