



Ministerio de Relaciones Exteriores

Alexandra Hill T.  
Ministra

Recibido en: Hora: 9:55  
02 MAY 2022  
Por: *[Firma]*

Secretaría de Estado  
DAJ/DNT/CB/n.º141  
Con anexos

Antiguo Cuscatlán, 26 de abril de 2022

Señores secretarios:

Me dirijo a ustedes, con el objeto de someter a consideración de esa honorable Asamblea Legislativa, el “**Convenio N.º 183 sobre Protección de la Maternidad**”, mismo que emana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Lo anterior, con el propósito que si lo tienen a bien se sirvan otorgarle su ratificación de conformidad a lo establecido en el artículo 131, ordinal 7mo. de la Constitución de la República; para los efectos pertinentes remito el Convenio que nos ocupa, dos copias del mismo, original del acuerdo ejecutivo en este ramo n.º 856/2022, de fecha 26 de abril del presente año, certificación de la autorización de la iniciativa de ley del Señor Presidente de la República, un resumen ejecutivo del instrumento en referencia, y copia de la nota que las instituciones nacionales competentes en la materia han emitido.

Sin más sobre el particular, aprovecho la ocasión para reiterarles las muestras de mi consideración y estima.

Dios Unión Libertad



Señores  
**Secretarios de la Honorable  
Asamblea Legislativa de la República**  
Presente



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Antiguo Cuscatlán, 26 de abril de 2022

ACUERDO n.º 856/2022

Visto el “**Convenio N.º 183 sobre la Protección de la Maternidad**” en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, instrumento que consta de un preámbulo y veintiún artículos; mismo que tiene como objetivo promover la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacional; el Órgano Ejecutivo en el ramo de Relaciones Exteriores, **ACUERDA: a-**) aprobar el referido Convenio en todas sus partes; **b-**) adherirse al mismo; y **c-**) someterlo a consideración de la honorable Asamblea Legislativa para que se sirva otorgarle su ratificación. **COMUNÍQUESE.**

La ministra de Relaciones Exteriores  
Hill Tinoco

**PUBLÍQUESE EN EL DIARIO OFICIAL**



  
**JUANA ALEXANDRA HILL TINOCO**  
Ministra de Relaciones Exteriores

Convenio 183

**CONVENIO RELATIVO A LA REVISION  
DEL CONVENIO SOBRE LA PROTECCION  
DE LA MATERNIDAD (REVISADO), 1952**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952,

cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

#### CAMPO DE APLICACIÓN

##### *Artículo 1*

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

##### *Artículo 2*

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

#### PROTECCIÓN DE LA SALUD

##### *Artículo 3*

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

LICENCIA DE MATERNIDAD

*Artículo 4*

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

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

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

*Artículo 5*

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

PRESTACIONES

*Artículo 6*

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

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

*Artículo 7*

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

*Artículo 8*

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

*Artículo 9*

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

*Artículo 10*

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

*Artículo 11*

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

*Artículo 12*

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

DISPOSICIONES FINALES

*Artículo 13*

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

*Artículo 14*

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

*Artículo 15*

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

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

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

*Artículo 16*

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

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

*Artículo 17*

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

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

*Artículo 18*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de

conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actos de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

*Artículo 19*

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

*Artículo 20*

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

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

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

*Artículo 21*

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

# **International Labour Conference Conférence internationale du Travail**

## **CONVENTION 183**

**CONVENTION CONCERNING THE REVISION OF THE  
MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952,  
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT  
ITS EIGHTY-EIGHTH SESSION,  
GENEVA, 15 JUNE 2000**

## **CONVENTION 183**

**CONVENTION CONCERNANT  
LA RÉVISION DE LA CONVENTION (RÉVISÉE)  
SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ, 1952,  
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE  
À SA QUATRE-VINGT-HUITIÈME SESSION,  
GENÈVE, 15 JUIN 2000**

**AUTHENTIC TEXT  
TEXTE AUTHENTIQUE**

Convention 183

**CONVENTION CONCERNING THE  
REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION  
CONVENTION (REVISED), 1952**

The General Conference of the International Labour Organization,  
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the  
International Labour Office, and having met in its 88th Session on  
30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised),  
1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order  
to further promote equality of all women in the workforce and the  
health and safety of the mother and child, and in order to recognize  
the diversity in economic and social development of Members, as  
well as the diversity of enterprises, and the development of the  
protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights  
(1948), the United Nations Convention on the Elimination of All  
Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations  
Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration  
and Platform for Action (1995), the International Labour  
Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment  
for Women Workers (1975), the International Labour Organization's  
Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its  
Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and  
Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and  
treatment for men and women workers, in particular the Convention  
concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to  
provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility  
of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the  
revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and  
Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the  
session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an  
international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following  
Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE

*Article 1*

For the purposes of this Convention, the term "woman" applies to any  
female person without discrimination whatsoever and the term "child" applies to  
any child without discrimination whatsoever.

**CONVENTION CONCERNANT  
LA RÉVISION DE LA CONVENTION (RÉVISÉE)  
SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ, 1952**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau  
international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 2000, en sa  
quatre-vingt-huitième session;

Prenant note de la nécessité de réviser la convention sur la protection de la  
maternité (révisée), 1952, ainsi que la recommandation sur la  
protection de la maternité, 1952, afin de promouvoir davantage  
l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la  
sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du  
développement économique et social des Membres ainsi que la  
diversité des entreprises et le développement de la protection de la  
maternité dans les législations et les pratiques nationales;

Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de  
l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination  
de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979),  
de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant  
(1989), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing  
(1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement  
pour les travailleuses de l'Organisation internationale du Travail  
(1975), de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail  
relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi  
(1998) ainsi que des conventions et recommandations internationales  
du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement  
aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier la convention sur  
les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de  
la nécessité d'assurer la protection de la grossesse, en tant que  
responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision  
de la convention (révisée) et de la recommandation sur la protection  
de la maternité, 1952, question qui constitue le quatrième point à  
l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une  
convention internationale,

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera  
dénommée Convention sur la protection de la maternité, 2000.

CHAMP D'APPLICATION

*Article 1*

Aux fins de la présente convention, le terme «femme» s'applique à toute  
personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme  
«enfant» à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit.

*Article 2*

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

*Article 3*

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

*Article 4*

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

#### *Article 2*

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.

2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

### PROTECTION DE LA SANTÉ

#### *Article 3*

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

### CONGÉ DE MATERNITÉ

#### *Article 4*

1. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention.

3. Tout Membre peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.

4. Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

#### LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

##### *Article 5*

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

#### BENEFITS

##### *Article 6*

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

5. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.

#### CONGÉ EN CAS DE MALADIE OU DE COMPLICATIONS

##### *Article 5*

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

#### PRESTATIONS

##### *Article 6*

1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.

2. Les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.

3. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

4. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent.

5. Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique.

6. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.

7. Des prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

- (a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
- (b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

#### *Article 7*

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

### EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

#### *Article 8*

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

#### *Article 9*

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including – notwithstanding Article 2, paragraph 1 – access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

8. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:

- a) que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou
- b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

#### *Article 7*

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.

2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont versées, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

### PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

#### *Article 8*

1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

#### *Article 9*

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1.

2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

- (a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
- (b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

#### BREASTFEEDING MOTHERS

##### *Article 10*

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

#### PERIODIC REVIEW

##### *Article 11*

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

#### IMPLEMENTATION

##### *Article 12*

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

#### FINAL PROVISIONS

##### *Article 13*

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

##### *Article 14*

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

- a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
- b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

#### MÈRES QUI ALLAIENT

##### *Article 10*

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

#### EXAMEN PÉRIODIQUE

##### *Article 11*

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à l'article 6.

#### MISE EN ŒUVRE

##### *Article 12*

La présente convention doit être mise en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

#### DISPOSITIONS FINALES

##### *Article 13*

La présente convention révisé la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

##### *Article 14*

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

*Article 15*

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

*Article 16*

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

*Article 17*

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

*Article 18*

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

*Article 19*

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

*Article 15*

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

*Article 16*

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

*Article 17*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

*Article 18*

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

*Article 19*

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

*Article 20*

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

*Article 21*

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

*Article 20*

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

*Article 21*

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-eighth Session which was held at Geneva and declared closed on 15 June 2000.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this sixteenth day of June 2000.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 15 juin 2000.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce seizième jour de juin 2000:

*The President of the Conference,*

*Le Président de la Conférence,*

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

*The Director-General of the International Labour Office,*

*Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

JUAN SOMAVIA

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,  
Copie certifiée conforme et complète,

*For the Director-General of the International Labour Office:*  
*Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:*

A handwritten signature in black ink, consisting of a large circle followed by several vertical and diagonal strokes, representing the name Georges Politakis.

Georges POLITAKIS  
Legal Adviser of the International Labour Office.  
Conseiller juridique du Bureau international du Travail.



SECRETARIA JURIDICA DE LA PRESIDENCIA

San Salvador, 26 de abril de 2022.

SEÑORA MINISTRA:

Con la correspondiente **AUTORIZACIÓN** otorgada por el Señor Presidente de la República, atentamente le remito el **“Convenio sobre Protección de la Maternidad”**, mismo que emana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instrumento que consta de un preámbulo y veintiún artículos; mismo que tiene como objetivo promover la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacional; en consecuencia, queda usted facultada para presentarlo al Órgano Legislativo gestionando su ratificación, tal como lo dispone el Art. 168, ord. 4º de la Constitución de la República.

DIOS UNIÓN LIBERTAD

  
  
**CONAN TONATHIU CASTRO,**  
Secretario Jurídico de la Presidencia.

LICENCIADA  
ALEXANDRA HILL TINOCO  
MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES  
E.S.D.O.


frascrita directora de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de El Salvador, HACE CONSTAR: Que la nota que antecede es copia fiel y conforme con el original de la **AUTORIZACIÓN** otorgada por la Presidencia de la República para presentar al Órgano Legislativo, el **Convenio N° 183 sobre Protección de la Maternidad**, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Antigua Cuscatlán, a los veintidós días del mes de abril de dos mil veintidós.

*Rafael Quintanilla*





## Resumen - Convenio núm. 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, 2000”

El Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue adoptado en Ginebra, 88° reunión CIT el 15 de junio del año 2000, entró en vigor el 7 de febrero de 2002, constituye un referente en la materia de protección a la maternidad, su estatus es Instrumento Actualizado.

El Convenio sobre Protección de Maternidad, es un conjunto de disposiciones que regulan las prestaciones relativas a la maternidad, tales como estabilidad laboral, no discriminación, licencia por maternidad, licencia por enfermedad o complicaciones, prestaciones pecuniarias, entre otros.

### GENERALIDADES:

1. Personas Beneficiarias	Mujeres trabajadoras embarazadas, en períodos: a) postnatal, b) retorno a las labores; y, c) en lactancia.
2. Empresas a quienes se aplica	A todos los sectores, público, privado, autónomo y municipal.
3. Excepciones	Se puede excluir del campo de aplicación del convenio - Art. 1 numeral 2. Categorías limitadas de trabajadores. - Art. 7. Estado Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados.
4. Prestaciones para la protección a la maternidad	a) Estabilidad laboral; b) no discriminación; c) licencia de maternidad (no menor a 14 semanas); d) licencia por enfermedad o de complicaciones; e) prestaciones pecuniarias; f) atención médica; g) seguridad social.

Las prestaciones para la protección por maternidad reguladas en el C183 y que se encuentran regulados en la LEGISLACIÓN NACIONAL son las siguientes:

LEGISLACIÓN SALVADOREÑA	ARTICULADO	DE QUE TRATA
Constitución	Art. 42	Protección a la Mujer embarazada sin excepción.
Código de Trabajo	Art. 29 #6° lit. b), 30#13°, 36 #8°, 110 a 113, 309 a 312, 611	Licencias, no discriminación, estabilidad laboral, destinar mujeres en estado de gravidez a labores compatibles con su estado, licencia por maternidad.
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	Art. 8 #2, 67	Identificación y abordaje de riesgos ocupacionales considerando la condición de cada persona trabajadora.
Ley de Protección, Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna	Art. 35 y 36	Licencia de una hora para lactar y/o extraerse la leche y que dicho tiempo



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

		sea considerado como trabajo efectivo. Instalación de
Ley del Servicio Civil	Art. 29 y 29-A	Licencias y estabilidad laboral.
Ley Especial de Adopciones	Art.18	Licencia remunerada de 16 semanas desde la asignación física del niño o niña,
Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social	Art. 2 lit. c), 59, 60, 73	Régimen de Protección,
Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social	Art. 14 inc. 3°, 16 inc. 3° y 4°, 23, 26, 28, 37, 46	Prestaciones pecuniarias, inclusión en el régimen
Reglamento de Aplicación de los seguros de invalidez, Vejez y Muerte	Art. 9, 40, 42 inc. 3°	Cobertura en dicho régimen
Reglamento de aplicación del régimen especial de salud del Seguro Social para las personas trabajadoras Independientes y sus beneficiarios	Art. 2, 4,	Cobertura en dicho régimen
Reglamento de creación y aplicación del régimen Especial de salud por riesgos comunes y de maternidad para los salvadoreños residentes en el exterior y sus beneficiarios.	Art. 4,	Cobertura en dicho régimen
Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos	Art. 3	Cobertura en dicho régimen

## PROS

El Salvador en los últimos años ha realizado reformas laborales sustanciales al Código de Trabajo y Ley de Servicio Civil, así como se han incorporado normativas nuevas en lo que respecta a la protección de la maternidad, entre las cuales se puede mencionar:

- Ampliación de la Estabilidad laboral que abarca el período de 6 meses al retorno del descanso post-natal de la mujer trabajadora.
- Ampliación de la Licencia por maternidad, de 12 a 16 semanas, superando las 14 semanas que regula el C183 como mínimo.
- Incorporación en la Ley Especial de Adopciones, de la licencia remunerada de 16 semanas por adopción, regulada en el art. 18 para la madre o padre con la asignación de la niña o niño.
- Creación de la Ley de Protección, Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna y su reglamento de aplicación, que en igual forma abona para con la protección de la maternidad.
- Creación de la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores (que entrará en vigencia el 1 de enero 2021).



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

Eliminación de barreras y/o discriminaciones en la legislación salvadoreña a través del proceso de inconstitucionalidad con referencia 105-2014, por medio de cual se declaró inconstitucional el art. 311 del Código de Trabajo en lo relativo a la limitante de laborar más de seis meses para el empleador, producto de ello, la prestación es exigible sin necesidad de tener antigüedad para con el mismo empleador.

Están incorporadas al régimen del seguro social los trabajadores domésticos, así como los independientes, no obstante se activa dependiendo de la voluntad del empleador de asegurar al trabajador doméstico y a su empresa.

### CONTRAS

Existen grupos importantes de mujeres trabajadoras que están excluidas de la seguridad social, como las que trabajan en el sector informal y en el sector rural.

Las mujeres se ubican de manera importante en empleos vulnerables, es decir, aquellos compuestos por empleo independiente y los/as trabajadores/as familiares no remunerados, generalmente sin acuerdos formales de trabajo, carentes de seguridad social, organización sindical, con ingresos inadecuados, baja productividad y condiciones de trabajo difíciles.

Aunado a lo anterior, hay que enfatizar que las funciones reproductivas continúan estando mayoritariamente a cargo de las mujeres, lo cual significa que, además de su trabajo productivo, deben atender las funciones propias de la crianza y atención de hijos, hijas, el trabajo doméstico en sus hogares, el cuidado de familiares dependientes, es decir, prácticamente todas las responsabilidades familiares.

En lo que respecta a las prestaciones pecuniarias, éstas deberán de estar acorde a lo regulado en el Convenio No. 183, identificando entre otras lo siguiente:

- En lo que respecta a las licencias a la trabajadora para cumplir obligaciones familiares que reclamen su presencia, estipulado en el art. 24 ordinal 6º) literal b) regula que el empleador solamente está obligado a reconocer una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario.

### PAISES DE LA REGIÓN QUE HAN RATIFICADO EL C183

En la región centroamericana, el presente convenio ha sido ratificado, según el detalle a continuación:



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

ITEM	PAÍS	RATIFICACIÓN	FECHA
1	El Salvador	No ratificado	
2	México	Proceso de Sumisión (No ratificado)	
2	Guatemala	Proceso de Sumisión (No ratificado)	
3	Belice	Ratificado	9/11/2005
4	Honduras	No ratificado	
4	Nicaragua	Proceso de Sumisión (No ratificado)	
5	Costa Rica	Proceso de Sumisión (No ratificado)	
6	Panamá	No ratificado	
7	Suiza	Ratificado	4/06/2014
8	Noruega	Proceso de Sumisión (No ratificado)	

## CONCLUSIONES

Nuestra legislación es robusta en la protección de la maternidad, no obstante, la aplicación de dicha legislación y los recursos para ello varían de conformidad con las instituciones y/o actores.

Si se quiere realizar la ratificación del C183 deberá de verificarse la legislación con aras en las reformas respectivas, así como la aplicación, en los siguientes puntos:

- Las prestaciones pecuniarias (se debe de considerar el reajuste).
- Las licencias en casos familiares y su reconocimiento en tiempo y pecuniariamente.
- El Régimen del Seguro social son exclusiones.
- La asistencia del Ministerio de Salud para el caso de aquellos trabajadores que no están incorporados al régimen.

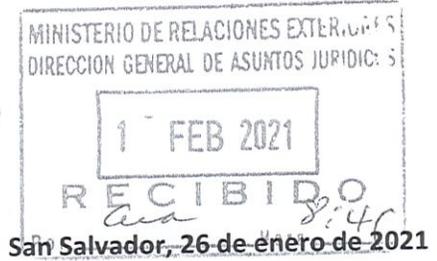
Para la ratificación del Convenio 183 se debe de contar con las consultas respectivas a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

El principal desafío es la cobertura a todas las mujeres trabajadoras en la protección de maternidad, así como las prestaciones económicas que ello implica.

Para ratificar el C183, se debe realizar todo el proceso de consulta, a nivel interinstitucional, que puede ser realizado por este Ministerio o por la Asamblea Legislativa.



INSTITUTO SALVADOREÑO  
DEL SEGURO SOCIAL



**Alexandra Hill Tinoco**  
**Ministra de Relaciones Exteriores**  
Presente.-

Deseándole éxitos en sus labores diarias, me refiero a su nota con referencia DGAJ/DNT/CB/n°047, mediante la cual solicita a la Institución que represento confirmar la opinión vertida en febrero de dos mil diecinueve o incorpore nuevas observaciones / comentarios respecto del Convenio sobre la Protección de la Maternidad 2000, a fin de determinar la procedencia para que El Salvador se constituya Estado parte, al respecto hago los siguientes comentarios adicionales:

- I. El Convenio N° 183 desde la definición de su campo de aplicación instituye como principio rector el principio de no discriminación; lo cual, claramente favorece sin reserva alguna a todas las mujeres indiferentemente del tipo de empleo u ocupación que ejerzan instaurando un aspecto novedoso como lo es la inclusión de las formas atípicas de trabajo dependiente.
- II. El referido Convenio cobra relevancia por la protección de la Salud y de los derechos laborales de la mujer trabajadora, con especial atención durante su proceso de embarazo, al extender el plazo de protección legal y la manera en que comienza la licencia de maternidad con la presentación de un certificado médico como prueba idónea para su acreditación. Por medio del presente Convenio las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas pero estableciéndose de manera obligatoria seis semanas después del parto.
- III. El convenio establece y obliga a que la licencia de maternidad se acompañe de prestaciones en dinero en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado; además prohíbe a los empleadores que puedan despedir a una mujer que esté embarazada, durante la licencia por maternidad, o después de haberse reincorporado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse por medio de la Ley, no obstante a eso, tal prohibición no resulta ser absoluta ya que podría realizarse por algún motivos ajeno al embarazo, nacimiento del hijo y/o sus consecuencias o la lactancia. Respecto de la Lactancia el Convenio establece el derecho de la mujer a una o varias pausas de su trabajo por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para lactar a su hijo.
- IV. No obstante a todo lo anterior tampoco se puede obviar el hecho que si bien es cierto El Salvador no forma parte de los Estados parte del Convenio N° 183 de la OIT, lo cierto es que a día de hoy existen muchos avances en la Legislación Salvadoreña que regula la mayoría

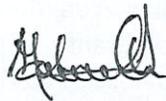
*DNT  
Carty*

por no decir en su totalidad los aspectos que conforman el referido Convenio, para lo cual podemos mencionar los siguientes:

- Constitución de la República, artículo 42
- Código de Salud, artículos 48, 49, 52
- Código de Trabajo, artículos 110 y 113
- Ley del Seguro Social, artículos 59 y 60
- Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna
- Ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores

V. Finalmente en términos generales puedo concluir que el referido Convenio N° 183 denominado "Convenio sobre la Protección de la Maternidad 2000" es trascendental en el avance como Estado para garantizar la protección de la Maternidad, sin embargo tampoco se puede ignorar la vigencia de legislación interna que como se dijo en el apartado anterior regula la mayoría de los aspectos abarcados por el convenio, por lo cual la ratificación del Convenio serviría para estar en armonía con los Estados parte. Es por todo lo anterior que estimo que la opinión vertida en febrero del dos mil diecinueve es procedente confirmarla agregando los comentarios adicionales vertidos en la presente nota.

Sin otro particular, me suscribo extendiéndole un grato saludo.



**Dra. Mónica Guadalupe Ayala Guerrero**  
Directora General



DyJ  
JL 1064 2019

# INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

## DIRECCIÓN GENERAL

San Salvador, 20 de febrero de 2019

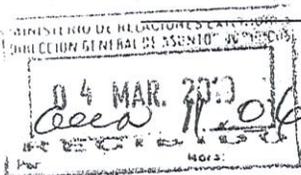
**SEÑOR CARLOS ALFREDO CASTANEDA MAGAÑA**  
**MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES**  
**PRESENTE.**

En atención a su requerimiento de opinión con número de oficio DGAJ/DNT/CB n° 007, sobre el Convenio N°183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000, referente a lo manifestado por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del interés para que El Salvador se constituya en Estado Parte del referido instrumento internacional; a Usted con el debido respeto le **INFORMO**:

De acuerdo a nuestra Constitución **“La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo...”**.

En el marco de esa contextualización normativa, el capítulo V, sección segunda del Código de Trabajo regula DEL TRABAJO DE LAS MUJERES y establece en el artículo 113 el cual fue reformado, (Decreto publicado en el Diario Oficial número 132, tomo 418, de fecha 17 de julio de 2018), lo siguiente: *“ Art. 1. Reformase el artículo 113, de la siguiente manera: Art.113 Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior mal embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el período antes expresado, el cual se denominará ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.*

*La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal, deberá cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada diaria, con el*



**“Con una visión más humana al servicio integral de su salud”**

2.0012  
1/3/2019

*horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria.*

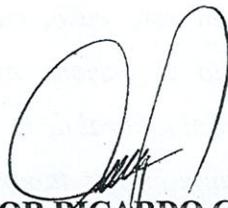
*El incumplimiento por parte del patrono de la ampliación de la garantía de estabilidad, será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio. Lo anterior, sin perjuicio de los derechos reconocidos en este código a la trabajadora embarazada."*

Los art. 110 y 309 del CT, regulan protección para la mujer embarazada, el primero de ellos, conforme a nuestra legislación se determina que la mujer puede desempeñar los mismos trabajos que el hombre, pero cuando la mujer está embarazada se le prohíbe realizar trabajos que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado; mientras el segundo establece que la madre trabajadora tiene derecho a las prestaciones por maternidad que consistente en Dieciséis semanas de licencia y al pago anticipado de una prestación equivalente al **100 %** de salario básico durante dicha licencia. (Art.28 del Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social, Decreto Ejecutivo publicado en el Diario Oficial Número 133, tomo 377, de fecha 20 de diciembre de 2007)

Es de hacer notar, que la madre trabajadora tiene derecho también a un descanso prenatal suplementario, en caso de una enfermedad que sea consecuencia del embarazo (con la presentación de un certificado médico) y a interrumpir el trabajo una hora diaria para lactar a su hijo. Esta interrupción se puede fraccionar en dos pautas de treinta minutos (Arts. 309 y 312 CT., y Art. 35 de la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna).

Por todo ello, puedo concluir que la normativa interna está en concordancia con lo establecido en el Convenio N°183 sobre la Protección de la Maternidad, 2000, el cual emana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que es conveniente que la República de El Salvador ratifique dicho convenio.

Sin otro particular,



**DOCTOR RICARDO CEA ROUANET**  
**DIRECTOR GENERAL DEL ISSS**



DM 0358-21

R/ 8/2/2021.  
8:38



MINISTERIO  
DE SALUD

Oficio N° 2021-9640-02  
San Salvador, 4 de febrero de 2021

Lic. Alexandra Hill Tinoco  
Ministra de Relaciones Exteriores.  
Ministerio de Relaciones Exteriores.  
Presente.

Reciba mis mejores deseos en su gestión, ocasión que hago propicia para saludarla, extensiva a su gran equipo de trabajo

En respuesta a oficio recibido el 19 de noviembre de 2020, en el que hace referencia a oficio 2019-9640-19 de fecha 14 de junio de 2019, mediante el cual el Ministerio de Salud se pronunció a favor de la factibilidad de que El Salvador se constituya en Estado parte del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado "Convenio sobre la Protección de la Maternidad 2000". Manifiesto a Usted que se ratifica dicho pronunciamiento sin hacerle comentarios u observaciones, por lo que la referida postura queda de la siguiente manera:

No existe ningún inconveniente para el país de suscribirse a dicho Convenio, debido a que éste no riñe con la Política de este Ministerio, ni va en contra de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o púerperas, además viene a abonar a lo ya descrito en el Código de Trabajo de la República en los artículos 110, 113, 307, 309 y 310, así como el artículo 35 de la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna que reglamenta las medidas de protección y prestación laboral, el cual establece el derecho de la mujer trabajadora a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria en los primeros seis meses post parto, mientras la mujer amamante a su hijo o hija.

Sin otro particular me suscribo de Usted, quedando atento a cualquier requerimiento de información.  
Atentamente,

DIOS UNIÓN LIBERTAD

DJT



  
Dr. Francisco José Alabi Motoya  
Ministro de Salud Ad- Honoren



Calle Arce #827, San Salvador, El Salvador. C.A. MINSAL-Unidad UAIMNA  
Teléfonos (503) 2205-7222; Conmutador PBX (503) 2591-7000  
[www.salud.gob.sv](http://www.salud.gob.sv)

1/1  
- 5 FEB 2021 10:00



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

Oficio DM/DRIT N° 234-2/2020  
Ref.: DRIT-OIT-114-EXT-2020

San Salvador, 6 de noviembre de 2020

**ESTIMADA SEÑORA MINISTRA:**

Reciba por este medio un fraternal saludo y mis mejores deseos de éxito en el trabajo, proyectos y gestiones que se impulsan desde el Ministerio que usted dirige.

Me complace dirigirme a Usted, a efecto de hacer referencia a los compromisos que, como parte del Gobierno hemos asumido, desde la participación en la "108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo", que se celebró en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, Suiza, en junio de 2019; en la cual participamos a través de una Delegación Tripartita y que contó con el acompañamiento del Excelentísimo Señor Embajador de la Misión Permanente ante la Oficina Europea de las Naciones Unidas, Señor Joaquín Maza Martelli.

Específicamente nos referimos, a la búsqueda y promoción de los mecanismos legales internacionales para el logro de la tutela efectiva de los derechos laborales en El Salvador, los cuales como es de su conocimiento, están contenidos en el Plan de Gobierno denominado "Plan Cuscatlán".

En virtud de lo anterior, tengo a bien hacer de su conocimiento que estaremos enfocando nuestros esfuerzos para que hagamos las gestiones necesarias para el logro de la ratificación de más Normas Internacionales del Trabajo, así como también unir esfuerzos para impulsar las que ya se encuentran en la Asamblea Legislativa con poco o nulo avance en el proceso de ratificación respectivo y a su vez, presentando 2 nuevos Convenios para que se inicie el respectivo proceso; siendo los siguientes:

- 1) Convenio sobre el Trabajo Marítimo, (MLC, 2006), que se encuentra en la Asamblea Legislativa desde más de 6 años.
- 2) Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189) que se encuentra en la Asamblea Legislativa desde hace más de 5 años.
- 3) Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (Núm. 102).
- 4) Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (Núm. 183).

**María Delia Zuleta**

Lo anterior lo hago de su conocimiento, a efecto de poder contar, como lo hemos hecho hasta ahora, con el apoyo y coordinación de funcionarios del Ministerio a su cargo, para lo cual hemos establecido una ruta a seguir en el corto plazo, la cual le detallo a continuación:

- a) Presentar ante la Honorable Asamblea Legislativa, el día 12 de noviembre de 2020, el Convenio 102 relativo a la "Seguridad Social", para lo cual se anexa al presente, el documento resultante de la Asistencia Técnica proporcionada por la OIT, denominado "Estudio de factibilidad de someter a ratificación el Convenio 102 en El Salvador" finalizado en el presente año; el cual contiene los resultados de las intervenciones y consultas realizadas a las instituciones del País, a las que les atañe, algún tipo de prestación contenida en el Convenio en comento y del cual se retoman en las conclusiones y recomendaciones sobre el impulso a dar para su ratificación. Además, se anexa una síntesis (exposición de motivos) como resumen del Convenio. No omito manifestarle, que este es el único Convenio de la OIT que admite que se pueda ratificar por partes.
- b) Impulsar la ratificación del "Convenio de Trabajo Marítimo", que se encuentra en proceso de ratificación en la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, para lo cual estaremos coordinándonos con la Autoridad Marítima Portuaria, para el acompañamiento en el proceso; la fecha prevista para esta acción será el jueves 19 de noviembre de 2020.
- c) En cuanto al impulso a la ratificación del Convenio 189 sobre "las trabajadoras y trabajadores domésticos", y a la presentación para iniciar el proceso de ratificación del Convenio 183 relativo a "la protección de la maternidad", se ha planificado dichas acciones, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional e Internacional de la "No Violencia contra la Mujer" de fecha 25 de noviembre de 2020.

Los textos legítimos de dichos convenios, se adjuntan a la presente nota, no obstante le informo que los mismos se encuentran disponibles en la pagina web de la OIT: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

Todo lo anterior lo hacemos de su conocimiento, a efecto de contar con el apoyo, en virtud que son acciones que forman parte de nuestro Plan Estratégico Institucional 2020-2024, en el que dentro de sus ejes estratégicos mantiene garantizar el cumplimiento e implementación de la normativa nacional e internacional relativa a la protección y reconocimiento de los derechos laborales de la clase trabajadora.

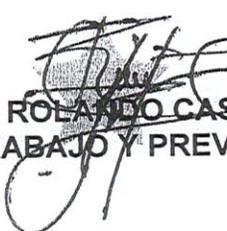


Agradezco de antemano su atención al presente y quedo atento a la recepción del apoyo para lo expresado anteriormente; asimismo, señalo como enlaces de este Ministerio a la Sra. Regina Diaz, Asesora de Despacho y al Director de Relaciones Internacionales de Trabajo, Sr. Camilo Trigueros; quienes pueden ser contactados a los teléfonos 2529-3713/34 y a los correos electrónicos: [regina.diaz@mtps.gob.sv](mailto:regina.diaz@mtps.gob.sv) ; y [jorge.trigueros@mtps.gob.sv](mailto:jorge.trigueros@mtps.gob.sv) , respectivamente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta estima y especial consideración.

DIOS UNIÓN LIBERTAD



  
OSCAR ROLANDO CASTRO  
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SEÑORA  
ALEXANDRA HILL TINOCO  
MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES  
E.S.D.O.

C.c. Señor Conan Tonathiu Castro  
Secretario de Asuntos Legislativos  
y Jurídicos de la Presidencia  
Presente.-

Señora Ana Elizabeth Cubías  
Directora General de Desarrollo Social Integral  
Ministerio de Relaciones Exteriores.  
Presente.-