



SEGURIDAD SOCIAL y maternidad: protección y apego

Hugo Cifuentes Lillo

Nov. 2016



- La protección de la maternidad implica una mirada desde la Seguridad Social y desde el Derecho del Trabajo, en que la primera es más comprensiva desde la perspectiva de la población cubierta y las prestaciones: no solo a madres trabajadoras y que reúnen la calidad de dependientes de un afiliado.
- Tradicionalmente se da cobertura más amplia que la básica de salud a las trabajadoras incorporadas a la seguridad social.

Bien protegido



Derecho a la maternidad y podemos agregar el derecho a constituir familia. Ello implica:

- - Salud de la madre y de hijo
- - Cuidado del Hijo
- - Derecho al trabajo
- - La familia y su integración
- - Igualdad de trato y no discriminación

Protección de la maternidad en amplio campo de la seguridad social

- Maternidad y protección fuera del ámbito de la población incorporada a la seguridad social vinculada a lo contributivo.
- De la cobertura de salud a las prestaciones económicas: subsidios familiares y otras prestaciones económicas, para todas las madres y padres.



La protección de la maternidad :



- Prestaciones de salud para la madre embarazada
- Asistencia de salud para el parto
- Atención de salud para la madre y el menor hasta una determinada edad
- Derecho a alimentar al hijo.
- Salas cunas.
- Los beneficios/derechos del padre existiendo la madre.

Protección del empleo:



- Permisos y fueros
- Prestaciones económicas: subsidios o rentas sustitutivas.
- Para la mujer: ¿ de cargo del empleador de responsabilidad de la seguridad social?
- Extensión de los permisos y situaciones comprendidas: pre natal, enfermedad de la madre, post natal, enfermedad del hijo, el apego.
- Salas cunas.
- **Evolución histórica**

El padre y la protección de la maternidad

- Protección desde la seguridad social: a falta de la madre.
- Protección desde el Derecho del Trabajo: permisos por nacimiento del hijo, enfermedad y muerte de este.
- El apego y la participación del padre.
- Derechos en caso de adopción.



Permisos al padre



- Los permisos para los varones por nacimiento/ adopción de hijos en pareja, **encuentran baja** consagración en los regímenes de seguridad social, en cambio la normativa laboral, en general, contempla permisos **pagados y no pagados y de diferente extensión**.
- La seguridad social no ha integrado **definitivamente**, entre sus prestaciones, una correspondiente al padre por nacimiento del hijo.

Madre y padre adoptivos:



- Los instrumentos internacionales refieren a la protección por los **hijos**.
- - La ampliación de la protección para el apego en relación con los niños en adopción, se asocia habitualmente de forma más o menos uniforme al que le corresponde a la madre por nacimiento del hijo. En tanto las legislaciones recogen la adopción por hombres, se extienden los permisos a estos.
- También existen permisos para ambos padres, en eventos similares que para los biológicos.
- - **Evolución histórica**

La autonomía de las partes



- La normativa de seguridad social y en su caso, laboral, consagra mínimos, en cuanto permisos y prestaciones económicas.
- La negociación colectiva, espacio para la actuación de las partes: empleador y sindicato, permite mejoras en las prestaciones.
- En esta materia existe experiencia en el derecho chileno y en el de **varios países de la C. Iberoamericana ¿algún caso a citar?**

Instrumentos Internacionales

- Declaración Universal de los DDHH. “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social” (Art. 25 n° 2)
- OIT:
- **Convenio 3 (1919)**
- Convenio 102, norma mínima de seguridad social (1952)
- Convenio 103 (1952)
- Convenio 183 (2000)



OISS y protección a la maternidad

- Objetivo estratégico: la equidad de género en los sistema de seguridad social en Iberoamérica.
- www.oiss.org , vínculo sobre igualdad de género.
- **BISSI**, Banco de Información de la SS en la Comunidad Iberoamericana.
- Estudio sobre la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social de nuestro países (fines de 2014).



Realidad en Iberoamérica



Los regímenes de seguridad social de los países de la Comunidad Iberoamericana aseguran, en general, prestaciones médicas y económicas por maternidad para las mujeres aseguradas, ya sea de manera directa o como dependientes y a través de diversos mecanismos financieros.

También existe protección desde lo laboral, primero para la madre (más intensa), como el reconocimiento de beneficios al padre.

Descansos de maternidad



En Iberoamérica **sólo 8 países cumplen** con al menos, las 14 semanas de descanso previstas por el Convenio 103 de la OIT. En la mayoría de los países está prohibido el despido de las mujeres durante el embarazo y la licencia por maternidad.

PERMISOS MATERNALES



PRE Y POST NATAL

- En la C. Iberoamericana, salvo los casos **Bol y Hon**, los permisos alcanzan al menos a 12 semanas.
- Existen 9 países de los 21 de la Comunidad, que consideran permisos por 14 o + semanas:

Br, 120 días; Col, 14 sem; CostaR, 14 sem; Cu, 18 sem; Ve, 18 sem; Ch, 18 sem; Es y Por, 4 meses y Pan, 14 sem.

Descanso por maternidad: movilidad

- Existen países con descanso mínimos de pre y post natal, **casos:**
- En otras naciones se contempla flexibilidad en el uso de los permisos con pisos mínimos, la tendencia es que la trabajadora opte por más semanas, días o meses, para descanso post natal. **Países:**

Evolución progresiva

- **Todos** los países han extendido los beneficios de maternidad señalados a **toda**s las categorías de trabajadoras.
- Asimismo, en un importante n° de naciones se han establecido beneficios para las trabajadoras informales y para aquellas que no tienen cobertura directa ni indirecta, incluidas algunas prestaciones monetarias.

Permisos adicionales para la madre

- **Casi todos** los países contemplan permisos alargados, suplementarios o complementarios, por enfermedad de la madre embarazada, por retraso en la fecha probable de parto o enfermedad del hijo recién nacido o de la madre.
- Los mecanismos de cobertura financiera de estos permisos difieren pero, en general, **son de cargo de la seguridad social y no de los empleadores.**

Fuero y estabilidad en el empleo

- Casi todos los países contemplan fuero, es decir, inamovilidad para la trabajadora (y en determinadas circunstancias el padre), por al menos tres meses (periodo de embarazo y parto con licencia).
- Entre los países con garantías + extensas: Bo, Br, Ch, Es, Po, R.Dom, Ury y Ven.
- Existen diferencias en la extensión de la garantía. Entre los tres meses señalados y un años después de la reincorporación al trabajo.

Financiamiento de los permisos asociados a embarazo, maternidad y apego

- La regla es la cobertura por la seguridad social, con cargo a cotizaciones específicas o no, de trabajadores y o empleadores + en algunos casos, de aportes fiscales parciales o totales.
- En algunos países, se contempla que el empleador contribuya al financiamiento de estos permisos, **casos?**
- Determinadas legislaciones, permiten excedencias laborales para la madre y en algunos casos para el padre.

Permisos para el padre



El padre, puede llegar a tener permisos, por:

1. Nacimiento del hijo (AR, BRA, CH, COL, ESP, GT, PAR, PE, UR, y VE)
2. Falta de la madre con derecho primario (n° de países..)
3. Adopción uniparental (CH, COL, ESP, PE, UR y VE)
4. Apego (países...)

Generalmente los tres últimos son cubiertos por la seguridad social, de forma similar a la cobertura de la madre trabajadora. En 1er. Supuesto, ¿siempre? se asocian al contrato de trabajo.

Permiso al padre: nacimiento del hijo

- N° de días con permiso: ordenar países....
- Mecanismo financiero..
- Permisos sin derecho a remuneración
- ¿Han de ser estos permisos cubiertos por la seguridad social?

Adopción y apego

- Programas en Iberoamérica que contemplan programas de permisos a la madre/padre adoptante o ambos. ¿sabemos?
- Financiamiento de tal prestación
- Vinculación de las prestaciones a la estabilidad en el empleo.
- Acceso a otras prestaciones: salud, alimentación, salas cunas, etc.

Prestaciones a las madres no aseguradas (directa o indirectamente)

- Ej en IBA
- - Salud
- - prestaciones monetarias
- Salas cunas



Conclusiones

Ampliación de cobertura, proceso en marcha

- - Seguridades para la madre, políticas de género
- - Apego y constitución de familia
- - estabilidad en empleo
- - Excedencias laborales
- - Políticas de seguridad social, de relaciones laborales y protección social.





GRACIAS POR SU ATENCIÓN