

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN

**3010** *Instrumento de adhesión al Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.*

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

El 15 de junio de 2000, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó en Ginebra el Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952,

*Vistos y examinados* el preámbulo y los veintiún artículos del citado Convenio,

*Concedida* por las Cortes Generales la autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución,

*Manifiesto* el consentimiento de España en obligarse por este Convenio y *expido* el presente instrumento de adhesión firmado por Mí y refrendado por el Ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

«De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 del Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952, el Reino de España declara que el artículo 48.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores establece un permiso por nacimiento de dieciséis semanas».

Dado en Madrid, a 17 de octubre de 2025.

FELIPE R.

El Ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación,  
JOSÉ MANUEL ALBARES BUENO

**CONVENIO RELATIVO A LA REVISIÓN DEL CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN 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 despidan a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

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

### Artículo 9.

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

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

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

## MADRES LACTANTES

### Artículo 10.

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

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

## EXAMEN PERIÓDICO

### Artículo 11.

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

## APLICACIÓN

### Artículo 12.

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

## DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 13.

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

### Artículo 14.

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

### Artículo 15.

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

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

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

### Artículo 16.

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

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

### Artículo 17.

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

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

### Artículo 18.

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

### Artículo 19.

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

## Artículo 20.

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

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

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

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

## Artículo 21.

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

## ESTADOS PARTE

Estados	Manifestación del consentimiento	Entrada en vigor
Albania.	18/08/2004 R	18/08/2005
Alemania.	30/09/2021 R	30/09/2022
Antigua y Barbuda.	06/05/2022 R	06/05/2023
Austria.	30/04/2004 R	30/04/2005
Azerbaiyán.	29/10/2010 R	29/10/2011
Bielorrusia.	10/02/2004 R	10/02/2005
Belice.	09/11/2005 R	09/11/2006
Benín.	10/01/2012 R	10/01/2013
Bosnia y Herzegovina.	18/01/2010 R	18/01/2011
Bulgaria.	06/12/2001 R	06/12/2002
Burkina Faso.	04/03/2013 R	04/03/2014
Chipre.	12/01/2005 R	12/01/2006
Cuba.	01/06/2004 R	01/06/2005
Djibuti.	25/09/2020 R	25/09/2021
El Salvador.	07/06/2022 R	07/06/2023
Eslovaquia.	12/12/2000 R	07/02/2002
Eslovenia.	01/03/2010 R	01/03/2011
España.	11/12/2025 AD	11/12/2026
Hungría.	04/11/2003 R	04/11/2004
Italia.	07/02/2001 R	07/02/2002
Kazajstán.	13/06/2012 R	13/06/2013
Letonia.	09/02/2009 R	09/02/2010
Lituania.	29/09/2003 R	29/09/2004



Estados	Manifestación del consentimiento	Entrada en vigor
Luxemburgo.	08/04/2008 R	08/04/2009
Macedonia del Norte.	03/12/2012 R	03/12/2013
Malí.	05/06/2008 R	05/06/2009
Marruecos.	13/04/2011 R	13/04/2012
Mauricio.	13/06/2019 R	13/06/2020
Montenegro.	19/04/2012 R	19/04/2013
Níger.	10/06/2019 R	10/06/2020
Noruega.	09/11/2015 R	09/11/2016
Países Bajos.	15/01/2009 R	15/01/2010
Panamá.	22/03/2022 R	22/03/2023
Perú.	09/05/2016 R	09/05/2017
Portugal.	08/11/2012 R	08/11/2013
República Checa.	03/07/2017 R	03/07/2018
República de Moldavia.	28/08/2006 R	28/08/2007
República Dominicana.	09/02/2016 R	09/02/2017
Rumanía.	23/10/2002 R	23/10/2003
San Marino.	19/06/2019 R	19/06/2020
Santo Tomé y Príncipe.	12/06/2017 R	12/06/2018
Senegal.	18/04/2017 R	18/04/2018
Serbia.	31/08/2010 R	31/08/2011
Suiza.	04/06/2014 R	04/06/2015
Surinam.	28/11/2014 R	28/11/2015

R: Ratificación AD: Adhesión.

#### DECLARACIONES

Albania.

Duración de la licencia de maternidad: 365 días civiles.

Alemania.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Antigua y Barbuda.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Austria.

Duración de la licencia de maternidad: 16 semanas.

Azerbaiyán.

Las mujeres gozarán de una licencia de maternidad de 126 días (70 días calendario antes del parto y 56 días calendario después del parto). En el caso de parto anormal o parto múltiple, las mujeres gozarán de una licencia de 140 días (70 días antes y 70 días



después del parto) Las mujeres que trabajan en la agricultura gozarán de una licencia de 140 días calendarios (70 días antes y 70 días después del parto). En caso de parto anormal 156 días calendario (70 días antes y 86 días después del parto) y en caso de parto múltiple, gozarán de 180 días calendario (70 días antes y 110 después del parto).

Bielorrusia.

Duración de la licencia de maternidad: 126 días.

Belice.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Benín.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Bosnia y Herzegovina.

Duración de la licencia de maternidad: Se garantiza 28 días antes de la fecha del parto y para un periodo total de un año (para gemelos, y los siguientes hijos/as, un periodo total de 18 meses).

Bulgaria.

Duración de la licencia de maternidad: 135 días.

Burkina Faso.

Periodo de licencia por maternidad: 14 semanas.

Chipre.

Duración de la licencia de maternidad: 16 semanas.

Cuba.

Duración de la licencia de maternidad: 18 semanas.

Djibuti.

Duración de la licencia de maternidad: 26 semanas.

El Salvador.

Duración de la licencia de maternidad: 16 semanas.

Eslovaquia.

Duración de la licencia de maternidad: 28 semanas.

Eslovenia.

Duración de la licencia de maternidad: 105 días.

España.

«De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 del Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952, el Reino de España declara que el artículo 48.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores establece un permiso por nacimiento de dieciséis semanas».

Hungría.

Duración de la licencia de maternidad: 24 semanas.

Italia.

Duración de la licencia de maternidad: cinco meses.

Kazajstán.

La licencia por maternidad es de 18 semanas (20 semanas en caso de obstrucción de parto o de nacimiento de dos o más niños).

Letonia.

Duración de la licencia de maternidad: 16 semanas.

Lituania.

Duración de la licencia de maternidad: 126 días civiles.

Luxemburgo.

Duración de la licencia de maternidad: 16 semanas.

Macedonia del Norte.

La licencia de maternidad es de 9 meses en caso de 1 hijo y de 12 meses en caso de dos o más niños.

Malí.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Marruecos.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Mauricio.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Montenegro.

El periodo de licencia por maternidad es de 365 días desde le nacimiento del hijo.

Níger.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Noruega.

Una embarazada tiene derecho a un periodo de licencia de hasta doce semanas durante su embarazo y la madre disfrutará de una licencia de maternidad durante las seis primeras semanas posteriores al parto a menos que presente un certificado médico que indique que es mejor para ella volver al trabajo. Además, los padres tendrán derecho a una licencia por un periodo total de doce meses.

Países Bajos.

Duración de la licencia de maternidad: 16 semanas.

Panamá.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Perú.

Duración de la licencia de maternidad: Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.

Portugal.

Las trabajadoras tienen derecho a una licencia parental inicial de 120 o 150 días consecutivos.

República Checa.

Duración de la licencia de maternidad: 28 semanas.

República de Moldavia.

Duración de la licencia de maternidad: 126 días civiles.

República Dominicana.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Rumanía.

Duración de la licencia de maternidad: 126 días civiles.

San Marino.

Duración de la licencia de maternidad: 150 días.

Santo Tomé y Príncipe.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Senegal.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas.

Serbia.

Duración de la licencia de maternidad: 16 semanas.

Suiza.

Duración de la licencia de maternidad: 14 semanas desde el nacimiento del hijo.

Surinam.

Duración de la licencia de maternidad: 16 semanas.

\* \* \*

El presente Convenio entró en vigor con carácter general el 7 de febrero de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 de su artículo 15. Para España entrará en vigor el 11 de diciembre de 2026, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 de su artículo 15.

Madrid, 4 de febrero de 2026.—La Secretaria General Técnica, Carmen Burguillo Burgos.