



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE DERECHO

Tema

La maternidad



Un derecho de la mujer trabajadora.

Guinea Ecuatorial.

Tesis presentada en opción al título académico de
Licenciatura en Derecho

AUTOR: Antonio Esono Mbang

TUTORES: Lic. Arahí García Chaviano

Lic. Jorge Félix García Maceira

Cienfuegos, 2017

INDICE.

CAPÍTULO 1: ASPECTOS FUNDAMENTALES SOBRE LA INSTITUCIÓN DE LA MATERNIDAD. ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO EN GUINEA ECUATORIAL

1.1 Antecedentes históricos de la Institución de la Maternidad

1.4 Conceptualización de la maternidad como derecho de la mujer trabajadora

1.5 Problemática social de la mujer en el continente africano

1.6 Problemática social de la mujer en Guinea Ecuatorial

1.6.1 Generalidades sobre Guinea Ecuatorial

1.6.2 Estudio social de la mujer en Guinea Ecuatorial

1.6.3 Situación actual de la mujer en Guinea Ecuatorial

1.7 Conclusiones Parciales

CAPÍTULO 2: LA MATERNIDAD COMO DERECHO. NECESIDAD DE REGULACIÓN EN GUINEA ECUATORIAL.

2.1 Marco legal de la maternidad de la mujer trabajadora en Guinea Ecuatorial.

2.2 Análisis del Convenio No. 183 de la Oficina Internacional del Trabajo.

2.3 comparación de las legislaciones que regulan la maternidad como derecho de la mujer trabajadora en Guinea Ecuatorial. Camerún, Benín, Nigeria, Angola y Cuba.

2.4 Propuestas de elementos a tener en cuenta para regular la maternidad.

2.5. Conclusiones Parciales.

Conclusiones.

Bibliografía.

Anexos.

RESUMEN

La Institución de la Maternidad se ha desarrollado históricamente basada en construcciones sociales, en su formación ha dependido del contexto sociocultural y socio económico en el que ha sido enmarcada, pero su eje central lo constituye la reproducción y crianza de los hijos, basada en normas, que en mayor o menor medida permiten garantizar y establecer los derechos y garantías fundamentales de la mujer trabajadora durante la maternidad. Millones de mujeres trabajadoras en el mundo carecen de suficiente protección de la maternidad, la gran mayoría son mujeres que viven en países asiáticos y africanos. Guinea Ecuatorial resulta ser uno de los países donde no existe una norma específica que regule esta institución, la legislación existente resulta ser insuficiente, y las mujeres trabajadoras se encuentran desprovistas de sus fundamentales garantías y derechos en cuanto a la maternidad se refiere, esta razón motivó la realización de la presente investigación cuyo Objetivo general es: Fundamentar teórica y jurídicamente la necesidad de una regulación específica sobre la institución de la maternidad en el ordenamiento jurídico de Guinea Ecuatorial. El mismo se estructuró en dos capítulos donde se sistematizaron las categorías utilizadas durante la investigación y los elementos históricos y teóricos de la institución de la maternidad, así como se identifican los elementos que demuestran la necesidad de una regulación específica sobre la institución de la maternidad en Guinea Ecuatorial.

PALABRAS CLAVE: Institución de la Maternidad, licencia de maternidad, protección de la maternidad, mujer trabajadora.

ABSTRACT

The institution of maternity has develop historically based in social constructs, its formation depended on the cultural and socioeconomic context, but its main focus is the reproduction and nursing of the children, based on norms, which ensure the fundamental rights of the working mother during motherhood. Millions of working women in the world lack of the sufficient protection during motherhood, majority of these women live in Asiatic and African countries. Equatorial Guinea happens to be one of those countries where there isn't a specific law that protects the institution of maternity, the existing law is insufficient, and working mothers find them self's without insurance of their fundamental maternity rights, this reason motivated the making of the present paperwork which main objective is:

establish theoretically and legally, the need of an specific law about the institution of maternity in Equatorial guinea's legislation. The present paperwork is structured in two chapters where the concepts used were structured and the historic and theoretic elements of the maternity institution as well, and the aspects that show the need of a specific law in Equatorial Guinea's legislation.

KEY WORDS: Institution of Maternity, maternity leave, maternity protection, working mother.

INTRODUCCION

La Institución de la Maternidad comprende de forma general una maternidad segura, la atención de salud de la madre, y la supervivencia del recién nacido, pues forman parte esencial de la propia vida. Por lo cual es indispensable la creación de un derecho laboral fundamental y de esta forma se aprecia en tratados universales fundamentales de derechos humanos.

La Real Academia Española define en su acepción Primera la maternidad como: estado o cualidad de madre. Pero históricamente este concepto se basa en construcciones sociales, que dependen del contexto sociocultural y socio económico en el que se da la figura, pero resulta claro que en todos los contextos se vincula de manera muy específica a la reproducción y crianza de los hijos, constituye en tanto, un proceso natural y en esencia es el medio a través del cual la sociedad se reproduce de forma física y cultural.

La Institución de la Maternidad genera la necesidad histórico-social de establecer la mayoría de los países leyes cuya finalidad se basa en la protección y amparo de la maternidad. La Oficina Internacional del Trabajo entre sus objetivos fundamentales plantea, que la protección de la maternidad para las trabajadoras contribuye a la seguridad y el bienestar de las madres y de sus bebés, y por tanto, al logro de los Objetivos 4 y 5 de Desarrollo del Milenio, adoptados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, cuya finalidad es reducir la mortalidad infantil y mejorar la salud materna salvaguardando el empleo de la mujer y la seguridad de sus ingresos durante la maternidad y después de ella. Contribuye además a cumplimentar el Objetivo No.3 de Desarrollo del Milenio, que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer” (Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

En este marco, la maternidad supone una cobertura de la Seguridad Social, ya que, a través de la misma, se establecen sus fundamentales derechos, así como las prestaciones protectoras, tanto de tipo económico, sanitarias, como sociales, cuyo fin fundamental es lograr que ésta lleve a buen término el embarazo y retorne al centro laboral. La protección de esta institución tan importante, ha sido catalogada por diferentes convenios internacionales, como un derecho laboral fundamental de la mujer trabajadora, y de la misma manera, se ha visto consagrada en tratados universales como uno de los fundamentales derechos humanos.

La protección de la maternidad constituye una de las preocupaciones principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en el año 1919. Numerosos países han promulgado leyes sobre protección de la maternidad en el trabajo y muchos de ellos son firmantes de los Convenios fundamentales en cuanto a esta institución.

La OIT cuenta con datos recientes sobre 185 países y territorios, de los que se infiere que el 34 por ciento de ellos cumple plenamente con los requisitos del Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), siendo éste el Convenio más actual en este tema y que fue ratificado en el año 2000. Este Convenio se basa en tres aspectos claves: otorgamiento de licencia, el monto de las correspondientes prestaciones no es inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer, y se financian mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos.

No obstante resulta válido aclarar que según la OIT alrededor de 830 millones de trabajadoras en el mundo carecen de suficiente protección de la maternidad, correspondiendo el 80 por ciento a países ubicados en África y Asia, por lo que la discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente fundamentalmente en estos países. Algunos de estos países carecen de legislación y otros incluso donde la legislación existe, la aplicación efectiva de esas leyes continúa siendo un problema. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>)

En cuanto a la Seguridad Social se refiere, la cuestión de la maternidad se trata desde la especial óptica de la mujer trabajadora, por lo que, más allá de las cuestiones sanitarias, a un nivel básico, ha puesto bastante hincapié en las prestaciones de tipo económico motivadas por la suspensión del contrato de trabajo, la cual tiene como causa la maternidad y, en fases posteriores, en los casos de riesgo durante el embarazo.

En varios países se considera al embarazo y a la maternidad como contingencias propias y separadas de la enfermedad. Para todo esto se tiene en cuenta que el principal objetivo del sistema de Seguridad Social era el de asegurar que las trabajadoras mantuviesen sus retribuciones, cuando llegasen a perder de manera temporal las mismas, al cesar temporalmente en su actividad por causa del embarazo.

Dicho todo lo anterior, una maternidad segura, con la propicia atención de salud de la madre, así como la supervivencia del recién nacido son parte esencial de la propia vida. Por lo tanto, la seguridad social tiene como uno de sus objetivos esenciales: la prestación de apoyo a la maternidad de la mujer trabajadora, cubriendo, no solo los periodos sin trabajar, sino también los cuidados médicos y el reposo después del parto. Entre las modalidades se encuentran las prestaciones económicas por maternidad, así como sus consecuentes periodos de licencia.

De forma indudable, la gran importancia que tiene el trabajo remunerado en la vida de la mayoría de los adultos en la sociedad actual hace que la compaginación efectiva entre la maternidad y el trabajo sea un elemento central que de forma particular es decisivo en los esfuerzos por conseguir mejoras tanto de salud general y reproductiva, así como para alcanzar un grado mayor de igualdad de la mujer frente al hombre en el campo de trabajo.

Como consecuencia de la seguridad de la mujer en lo relativo al empleo y los ingresos durante la maternidad y después de ella, la protección de la maternidad, lo cual es esencial para asegurar el mayor acceso de la mujer a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, dejando de ser la maternidad, una carga, en vez del proceso natural que requiere de toda la protección legal posible.

Siguiendo este razonamiento, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) abogó por una mayor protección de la función procreadora y productiva de la mujer trabajadora, lo cual se resume con la siguiente afirmación: “La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado del trabajo”. (Oficina Internacional del Trabajo, 1996)

A lo largo del siglo XX normas internacionales han tenido un papel importante en el reconocimiento de los derechos de la trabajadora en el ámbito de la maternidad. Los convenios adoptados en el seno de la OIT, marcaron un punto crucial en el tema de los derechos de las trabajadoras, convenios como: Convenio 3, del año 1919 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, el Convenio 102 (1952) norma mínima de Seguridad Social, el Convenio

103 (1952) sobre protección de la maternidad (revisado), y por último el Convenio 156 (1981), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y la Recomendación 165.

Estos instrumentos internacionales obligan a los Estados que los ratifiquen a incluir, dentro de sus objetivos nacionales, medidas para la protección de la maternidad de la mujer trabajadora. La creación de normas que regulen los derechos de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, para que estos puedan ejercer su derecho a trabajar sin descuidar sus deberes familiares y, en la medida de lo posible, crear una situación armónica entre sus obligaciones familiares y profesionales.

Entre los temas que se trataron en los convenios que se citaron, para la protección a las mujeres embarazadas y las que de forma reciente han dado a luz en el campo de trabajo se tuvieron en cuenta varios enfoques, como : La prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad durante el embarazo, el derecho a licencia de maternidad remunerada, el derecho a interrupciones para la lactancia, la protección frente a la discriminación y el despido, y el derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.

En el caso que nos ocupa en la presente investigación, resulta necesario explicar que Guinea Ecuatorial, cuenta con un ordenamiento jurídico con una muy sucinta referencia a los derechos de la madre trabajadora. La Constitución Ecuatoguineana, reformada en el año 2012, en su artículo 5, inciso c) reconoce la igualdad de la mujer, y dispone en su artículo 22, la protección de la maternidad y el deber familiar de la mujer.

La Ley de Seguridad Social de fecha 10 de marzo de 1984, modificada en el año 1990, dispone en su capítulo tercero todo lo relativo al subsidio de maternidad, regulando en solo cuatro artículos el periodo concedido antes y después del parto, la cuantía del subsidio, los requisitos para adquirir derecho al subsidio, así como el motivo de su suspensión. Esta regulación a criterio del presente autor es insuficiente, ya que no abarca todos los aspectos de la maternidad procedentes, por lo que no ofrece una verdadera protección en satisfacción de los acuerdos y convenios internacionales, como es el convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 del que resulta ser firmante Guinea Ecuatorial.

Teniendo en cuenta la problemática anterior se plantea como Problema de investigación: ¿Cómo contribuir a la promulgación de una norma específica que regule la institución de la maternidad en Guinea Ecuatorial?

Objeto de estudio: La institución de la maternidad.

Campo de acción: La maternidad en Guinea Ecuatorial.

Idea a defender: La fundamentación teórica y jurídica de la necesidad de una regulación específica sobre la institución de la maternidad, contribuye a la protección de la mujer trabajadora en Guinea Ecuatorial.

Objetivo general: Fundamentar teórica y jurídicamente la necesidad de una regulación específica sobre la institución de la maternidad en el ordenamiento jurídico de Guinea Ecuatorial.

Objetivos específicos:

- Sistematizar teóricamente la institución de la maternidad.
- Analizar el marco jurídico vigente en Guinea Ecuatorial sobre la maternidad.
- Identificar los elementos que demuestran la necesidad de una regulación específica sobre la maternidad en Guinea Ecuatorial.

Métodos del nivel teórico:

Método Histórico-Jurídico: Permite verificar los hechos pasados a partir de las opiniones y los juicios emitidos por diferentes autores, así como establecer los antecedentes históricos de la institución de la maternidad.

Método Exegético-Analítico: Permite determinar la correspondencia entre la norma jurídica analizada y la realidad existente, así como el alcance y sentido de las normas jurídicas contenidas en los cuerpos legales que se analizan y legislaciones de otros ordenamientos jurídicos.

Jurídico-teórico: Permite estudiar la esencia de la problemática planteada a partir del análisis de las definiciones de maternidad existentes en varias legislaciones, planteamientos e interpretaciones sobre el concepto y alcance de la licencia de maternidad en el ordenamiento jurídico.

Jurídico-comparado: Permite contrastar el tratamiento a la protección de la maternidad en Guinea Ecuatorial con otros países de la misma región como Angola, Nigeria, Benín y Camerún para identificar semejanzas y diferencias entre las legislaciones de estos países.

Método del nivel empírico:

Análisis de documentos: Permite analizar el marco jurídico vigente en Guinea Ecuatorial sobre la maternidad, a través de la revisión de los textos de los convenios internacionales sobre la materia, así como las diferentes legislaciones nacionales que prevén la materia de protección de la maternidad dentro de su articulado.

Estructura de la investigación

La presente investigación se estructura en dos capítulos. En el primero de ellos se sistematizan las categorías utilizadas durante la investigación y los elementos históricos y teóricos de la institución de la maternidad. En el segundo capítulo se identifican los elementos que demuestran la necesidad de una regulación específica sobre la institución de la maternidad en Guinea Ecuatorial. Luego, se redactan las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO 1: ASPECTOS FUNDAMENTALES SOBRE LA INSTITUCIÓN DE LA MATERNIDAD

. ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO EN GUINEA ECUATORIAL

En el presente capítulo se abordan los aspectos fundamentales de la Institución de la Maternidad, sus antecedentes históricos, los principales Convenios Internacionales relacionados con esta institución, así como la maternidad como derecho de la mujer trabajadora.

1.1: Antecedentes históricos de la Institución de la Maternidad

A lo largo de la historia de la humanidad encontramos muchas sociedades donde las mujeres han sido consideradas inferiores respecto de los hombres. En gran parte de las sociedades tradicionales, su educación se limitaba a aprender habilidades domésticas y se encontraban totalmente subordinadas a la autoridad de sus padres primero, y posteriormente a la de sus maridos.

Si bien existieron en la historia civilizaciones que otorgaron a la mujer un papel privilegiado (las reinas egipcias o bizantinas por ejemplo), en la mayoría de las sociedades del mundo, las tareas asignadas a la mujer se limitaban al cuidado del hogar y de la familia. De este modo quedaba la mujer relegada al ámbito privado, quedando la participación pública exclusivamente en manos de los hombres (Scott, s.f., p. 1).

Desde antaño existieron regulaciones referidas a distintos aspectos del trabajo de mujeres, las cuales han tenido como fundamento, la asumida inferioridad física de la mujer, lo que llevó a los legisladores a crear normas basados en delimitar las diferencias físicas que impedían a la mujer realizar las mismas tareas que los hombres, y en las mismas condiciones (Fertitta, s. f., p. 5).

En este sentido, ha sido señalado por varios autores como FERTITTA que las razones que tradicionalmente justificaron la creación de regulaciones especiales del trabajo tuvieron como base la fisiología de las mujeres, la moral y la conservación de los valores familiares y culturales. Por lo que, el primer aspecto está vinculado con el cuidado de la salud de la mujer, a través de la limitación de los esfuerzos físicos que puedan afectar a la misma, especialmente en lo que hace a la gestación y la lactancia (Fertitta, s. f., p. 5)

Si bien autores como los mencionados anteriormente, consideran pertinente la protección de la mujer, existen opiniones contrapuestas como la expresada por ACKERMAN quien sostiene la posición de que “es innecesaria la contratación bajo regulaciones especiales para mujeres, debido a la necesidad de una total igualdad entre las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, excluyendo el apoyo a la maternidad y su protección legal” (p. 20).

La Revolución Industrial introdujo importantes cambios en la situación de la mujer, sobre todo a mediados del siglo XVIII, muchas de ellas se vieron obligadas a abandonar su lugar en sus hogares y comenzar a trabajar, esto obedeció a razones como la situación económica de la época y la gran necesidad de mano de obra que requerían las industrias.

La llegada del siglo XIX resultó crucial en la historia de la mujer como mujer trabajadora, fue en esta etapa donde la misma ya era capaz de ganarse el sustento como hilandera, modista, orfebre, cervecera, pulidora de metales, productora de botones, criada en las ciudades y en el campo tanto en Europa como en Estados Unidos, así como en las colonias europeas en África. La mujer trabajadora, como producto inevitable de la revolución industrial, llegó a serlo, no solo porque la mecanización creara trabajo impensable para ella hasta ese entonces, sino porque en el transcurso de la misma (la revolución industrial), se convirtió en una figura problemática y visible (Scott, s. f., p. 1). Esta realidad permite argumentar que existía una marcada oposición entre el hogar y el trabajo, entre la maternidad y el trabajo asalariado, por lo tanto la maternidad y productividad se consideran antagónicas: se acepta que una joven trabaje hasta que se case (Scott, s. f., p. 2)

Las doctrinas han coincidido apoyando o detrayendo la diferenciación de regímenes de trabajo para la mujer y para el hombre. Para un adecuado análisis del tema, es importante conocer los antecedentes legislativos sobre el trabajo de mujeres, teniendo en cuenta la maternidad y la licencia originada por ella.

Varias de las primeras normas dictadas tuvieron por objeto la protección del trabajo realizado por menores y mujeres, en Inglaterra en el año 1802 se dicta por ejemplo la Moral and Health Act, dirigida a las industrias de la lana y el algodón y en el año 1819 se promulgó la Cotton Mills. Ambas regulaciones fijaron límites en cuanto a la

contratación de trabajo a menores de edad, pero no se pronunciaron en cuanto al trabajo de las mujeres (Fertitta, s. f., p. 5).

Es a mediados del siglo XIX que, de una manera paulatina, comienza a equipararse legislativamente el trabajo de las mujeres en el ámbito del trabajo subterráneo, es decir, el trabajo en las minas de carbón y similares. Esta equiparación inmediatamente se extendió a todos los establecimientos industriales en la Europa de 1878 (Scott, s. f., p. 3).

En la Conferencia Internacional sobre Legislación Laboral, celebrada en Berlín en 1890, Jules Simón, político francés de aquella época, abogó por la implementación de los permisos por maternidad para las mujeres trabajadoras, los cuales en su opinión debían ordenarse «en nombre del evidente y superior interés de la raza humana». Era (según palabras de Simón) la protección que se les debía a las “personas cuya salud y seguridad sólo el Estado puede salvaguardar” (Scott, s. f., p. 4)

Paul Lafargue, político y revolucionario franco-cubano, quien llegó a ser diputado del Partido Obrero Francés, propuso en el año 1892 una política bastante innovadora para aquel tiempo, en la que se concedía permiso por maternidad a las mujeres trabajadoras francesas, asignándoseles un estipendio en forma de dinero diariamente a partir del cuarto mes de embarazo hasta el final del primer año posterior al parto (Scott, s. f., p. 5) Lafargue planteaba que el cuidado de las trabajadoras era un deber de los empleadores, por lo tanto, estos debían ser objeto de un impuesto con el fin de sostener económicamente a la mujer trabajadora hasta el momento del parto. Pues según Lafargue, dar a luz a las nuevas generaciones es una “función social” de las mujeres trabajen estas o no (Scott, s. f., p. 15).

Como culminación histórica de los derechos de los trabajadores en general, y de la mujer trabajadora en particular, se dictan, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, una serie de Convenios y Recomendaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido la institución intergubernamental de constitución tripartita con alcance internacional formada por los gobiernos y las centrales empresariales y sindicales de distintos países (alrededor de 170), con sede en Ginebra y delegaciones regionales.

Entre los principios de la Organización Internacional del Trabajo siempre ha ocupado una posición especial la protección de la maternidad, enmarcada dentro de los principios y objetivos de la Organización. De esta manera se reafirmó en la Declaración de Filadelfia¹, adoptada en 1944 (Parte III, párrafo h) sobre la protección de la maternidad y de la infancia (Fertitta, s. f., p. 9)

En cuanto a la protección de la maternidad se refiere, la OIT ha promulgado importantes instrumentos internacionales. De ellos especial referencia poseen tres Convenios dictados, los que tienen como basamento, la protección de la maternidad de la mujer trabajadora, estos son:

- Convenio No. 3 del año 1919, que reguló lo relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. El mismo estuvo vigente desde el trece de junio del año 1921, y fue revisado en 1952 a través del Convenio No. 103, el cual fue a su vez revisado por el convenio 183. (Derogado)
- La recomendación No. 12 del año 1921, relativa a la protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la industria de la agricultura. Actualmente este instrumento se encuentra. (Derogado)
- Convenio No. 103 de 1952 relativo a la protección de la maternidad en el trabajo, fue revisado en el año 2000 por convenio No. 183. Por lo tanto, este instrumento fue modificado.
- Recomendación No. 95 del año 1952, sobre la protección de la maternidad. Este instrumento fue modificado.
- Recomendación No. 191 del año 2000, sobre protección de la maternidad, este instrumento vino a revisar la Recomendación sobre la protección de la maternidad No. 95 del año 1952. Se trata de un documento todavía vigente.
- Convenio No. 183 del año 2000, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad. Entró en vigor el siete de febrero del año 2002. Este

¹ La Declaración de Filadelfia, promulgada en 1944, es la actual carta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tiene cuatro principios fundamentales:

El trabajo no es mercancía.

La libertad de expresión y de asociación es esencial.

La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.

La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable.

es el documento más actualizado que existe hasta el momento en materia de protección de la maternidad en el trabajo. Este convenio dispone:

- 14 semanas de licencia de maternidad, incluidas seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto.
- Prestaciones pecuniarias durante la licencia, cuyo monto 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
- Acceso a la asistencia médica, incluidas la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.
- Protección de la salud: garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo.
- Lactancia: como mínimo, una interrupción diaria remunerada del tiempo de trabajo.
- Protección del empleo y no discriminación.

Asimismo, existen también otros cuatro convenios y tres recomendaciones, los cuales aunque no son específicos del tema de la maternidad, abordan las prestaciones de la seguridad social que afectan a la mujer trabajadora, a saber:

- Recomendación No. 67, sobre la seguridad de los medios de vida.
- Recomendación No. 69, sobre la asistencia médica.
- Convenio No. 102 (1952) relativo a la norma mínima de la seguridad social.
- Recomendación No. 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.

Estos convenios y recomendaciones relativos a la protección de la maternidad regulan aspectos como:

- Garantía de la extensión del período de descanso por maternidad (licencia) antes y después del parto.
- Protección contra el despido durante el período de descanso por maternidad y derecho a volver al mismo puesto de trabajo que tenía la mujer antes del parto.
- Normas sobre el período de lactancia.

- Derecho a extender dicho período más allá de la duración normal del mismo sin perder los derechos de empleo.
- Normas para aligerar el trabajo, así como otras medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de la mujer durante el embarazo y después del parto.

Los instrumentos mencionados relativos a la protección de la maternidad a juicio del autor abordan ésta manera global incluyendo en esta regulación diversos aspectos como son:

- Garantía de la extensión del período de descanso por licencia de maternidad antes y después del parto.
- Protección contra el despido durante el período de descanso por maternidad y derecho a volver al mismo puesto de trabajo que tenía la mujer antes del parto.
- Normas sobre el período de lactancia, es decir, el periodo en el cual la madre debía alimentar a su hijo.
- Derecho a extender dicho período más allá de la duración normal del mismo sin perder los derechos de empleo.
- Normas para aliviar la carga de trabajo, así como otras medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de la mujer durante el embarazo y después del parto.

En consecuencia, los Convenios de seguridad social se limitan a dos aspectos:

- Garantía del empleo durante el período de descanso por maternidad, tanto en cuanto a la conservación del mismo como a su pago.
- Acceso a las facilidades médicas de nivel razonable.

La protección de la maternidad comenzó a ser una prioridad sindical cuando la Confederación Sindical Internacional (CSI), renovó sus compromisos y esfuerzos en el año 2007 para convertir la protección de la maternidad en una realidad en muchos países. Esta organización reconoció que una enorme proporción de trabajadoras en todo el mundo sigue recibiendo un trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva, y que las mujeres que trabajan en la economía informal o que ocupan empleos atípicos se encuentran entre las más vulnerables (Fertitta, s. f., p. 16).

1.2 Conceptualización de la maternidad como derecho de la mujer trabajadora

La maternidad como institución resulta básica para el sistema socioeconómico de un país, es un proceso natural, cada estado respetando las normas internacionales y los convenios de los que es parte regula internamente las garantías y beneficios que mediante la misma se otorgarán. La Institución de la maternidad por sus propias características sociales e históricas resulta difícil conceptualizarla, como se abordó anteriormente éste está basado en construcciones sociales, que dependen del contexto sociocultural y socio económico en el que se da la figura, por lo que podemos afirmar que este concepto está vinculado de manera específica a la reproducción y crianza de los hijos las normas que se dictan deben en consecuencia proteger la madre en el embarazo, en el parto y en la crianza otorgando beneficios relativos a esta.

Esta constituye la razón por lo que la mayoría de los países no definen en sus normas la institución de la maternidad, doctrinalmente se puede deducir que resulta ser la combinación de concepciones biológicas, sociales y morales, que permiten determinar como a partir del momento de gestación de la mujer, la misma resulta beneficiada con una serie de condiciones especiales por el estado, encaminadas a proteger su salud y seguridad, tanto física como emocional.

PAZ MENÉNDEZ, considera que: “la evolución de la protección de la licencia de la maternidad ha surgido como una evidente respuesta a la debilidad física y psicológica con la que queda la mujer una vez que ha pasado por el proceso de parto del niño” (Paz, 2002).

La maternidad, como concepto, se refiere a un estado o cualidad de madre. Esta expresión puede significar una pluralidad de cosas, pero esencialmente se define como maternidad a la condición de aquella mujer que ha tenido un hijo. Este concepto implica que, solamente se considerara maternidad a la maternidad biológica o natural, lo cual excluye a otros tipos de maternidad, como sería la maternidad por medio de adopción o acogimiento (Buitrago, 2013, p. 6).

Desde una visión jurídica se puede definir: como el conjunto de acciones efectuadas por la mujer o a favor de esta en el periodo de gestación, el consiguiente nacimiento de una nueva vida, los cuidados posteriores y la atención al recién nacido. Es decir

se protegen factores como la concepción, el embarazo, el parto y la crianza del recién nacido (Buitrago, 2013, p. 6).

Para reconocer estos factores como los necesarios de protección, se parte de considerar que durante este lapso de tiempo, la mujer necesita descanso en mayor grado, por lo cual, se hace obligatorio el disfrute de licencia de maternidad previa y posterior al parto, así como atenciones sanitarias durante el embarazo y posterior a éste.

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo y más específico aún el derecho relativo a la Seguridad Social, comprenden a la institución de la maternidad, y dentro de ella, otorgan beneficios a la mujer trabajadora por razón de estar la misma en estado de gestación, la ley en consecuencia establece requisitos previos al otorgamiento de este derecho, concediéndosele licencia en periodos establecidos, a fin de llevar a buen término su embarazo y garantizando la prestación monetaria correspondiente.

La Seguridad Social, protege la maternidad otorgando a la mujer en periodo de gestación, prestaciones económicas en períodos de descanso, por suspensión temporal del contrato de trabajo, y en otras situaciones previstas en ley. La maternidad es en tanto, considerada como uno de causales de suspensión temporal del contrato de trabajo, pero resulta válido esclarecer que son los sistemas de seguridad de los países, los que definen las pautas y los beneficios o prestaciones con motivo de la licencia de maternidad a aplicar en cada uno de ellos.

La autora ADRIANA M. BUITRAGO ESCOBAR, conceptualiza las prestaciones monetarias como aquellas que la que la seguridad social u otras entidades otorgan a favor de sus beneficiarios, en dinero, o en especie, para atender situaciones de necesidad". Y es precisamente esta definición, la que nos permite conocer el carácter y contenido de la licencia de maternidad, por ser esta una prestación social legalmente reconocida". (Buitrago, 2013, p. 13).

Hecha la anterior precisión, debe indicarse que de conformidad con varias legislaciones en el mundo, no se utiliza el término de licencia de maternidad, sino subsidio por maternidad, lo que como es evidente se refiere más en al aspecto económico de la protección de la maternidad, y en consecuencia los ingresos

dejados de percibir, por lo que estos serán asumidos por el autor de la presente investigación de forma análoga.

Como manifiesta BUITRAGO: “El subsidio por maternidad, es la remuneración por el permiso laboral, del que pueden disfrutar las mujeres, tras el parto o los trabajadores, tras la adopción este subsidio, se reconoce a todos los trabajadores, a fin de que disfruten los periodos de descanso laboral legalmente establecidos, en los supuestos de maternidad biológica, adopción y acogimiento familiar”. (Buitrago, 2013, p. 14).

Al referirnos a la licencia de maternidad, tenemos que distinguir entre la licencia de maternidad antes del parto y la licencia de maternidad después del parto. Bajo este concepto de “licencias o permisos” de maternidad se engloba toda una tipología que atiende a finalidades específicas de apoyo al proceso de la maternidad biológica como por ejemplo: Permiso por maternidad: generalmente se trata de un permiso remunerado que suele compensar casi la totalidad del nivel salarial que tiene la madre en su empleo, que puede dividirse en licencia preparto y posparto.

Por lo tanto, así como expresa la autora ADRIANA M. BUITRAGO ESCOBAR “El preparto, se refiere al periodo previo al parto. Es el periodo de actividad uterina creciente y que corresponde a las ultimas semanas anteriores al parto, tiempo en el cual, la mujer requiere de mayor cuidado, y descanso, a fin de generar condiciones óptimas para sí misma y para su bebé”(Buitrago, 2013, p. 8). En tanto, la licencia de maternidad posparto, es relativa al periodo en que la mujer vuelve a la situación anterior al embarazo y su importancia radica, en el restablecimiento morfológico normal, de la madre (Buitrago, 2013, p. 8)

Otro aspecto que se debe tener en cuenta al sistematizar el concepto de maternidad es la lactancia, la cual permite a los padres quedarse en casa con sus hijos recién nacidos, dicho subsidio pasa a ser el permiso de lactancia, que permite a los padres disfrutar de un tiempo adicional y remunerado con sus hijos durante el primer año de vida del niño” (Buitrago, 2013, p. 14).

Como se abordó anteriormente, otro elemento presente en la licencia o subsidio de maternidad es la prestación económica de Seguridad Social a través de la cual se va a beneficiar la mujer trabajadora, la misma, como prestación de naturaleza

contributiva, tiene como requisitos previos, la afiliación y la cotización, evidente en la mayoría de las legislaciones nacionales que tratan sobre la materia. Estos requisitos generales necesarios para recibir compensación económica por razón de la maternidad están presentes en un gran porcentaje de las legislaciones laborales, algunos de ellos son:

1. Previa afiliación al régimen de seguridad social del país de origen : se requiere que la trabajadora se haya inscrito al régimen de la seguridad social como
2. Período previo de cotización: exige la acreditación de un período de cotización previo al momento del hecho causante, cuya duración es similar en la mayoría de los países afiliados a la OIT.
3. En cuanto a la maternidad en sí: En el caso de suspensión del contrato de trabajo por razones de maternidad, el período de suspensión se distribuye, a opción de la madre, pero siempre con el condicionante, siempre en conformidad con las prescripciones del Convenio 103 OIT.

1.3 Problemática social de la mujer en el continente africano

Para referirnos a la mujer en Guinea Ecuatorial, debemos conocer inicialmente a la mujer en África, y la historia de África debe entenderse en tres periodos fundamentales: el periodo pre colonial, el periodo colonial y las independencias africanas o periodo pos-colonial, en el cual nos encontramos actualmente.

Antes de la invasión colonial el continente africano estaba habitado por una pluralidad de grupos étnicos, distintos entre sí en términos socioeconómicos y políticos. Lo cual se traducía (entre variados aspectos) en una gran pluralidad lingüística y diferentes grados de desarrollo económico y social (Odimba, s. f., p. 46)

ACHOLA observa que: “antes de la colonización las mujeres cultivaban cereales de base (maíz y mijo). Trabajaban la tierra con la azada, sembraban. Escardaban y cosechaban. Tenían igualmente a su cargo todas las actividades domésticas, la cocina, el acarreo de la recolección de plantas silvestres destinadas a la alimentación. Cuidado de los niños. Se encargaban del mantenimiento de las casas”. (Achola, 1982, p. 33).

En las sociedades africanas pre coloniales, la mujer constituía una parte significativamente importante de la estructura social de cada país, pasando desde la crianza de los hijos hasta la subsistencia de la misma estructura familiar. Los sistemas políticos en esta etapa, eran monárquicos por lo general y se fundamentaban en el igualitarismo social en el cual la mujer, especialmente la mujer anciana (debía ser casada y haber tenido hijos) poseía una opinión preminente en los asuntos de la aldea (Odimba, s. f, p. 48)

Lo anterior, es una raíz consecuente de la gerontocracia que prevalecía en toda el África pre colonial, donde el poder político y la toma de decisiones estaban en manos de los ancianos de la tribu. Esta centralidad de las mujeres a través de la maternidad es manifiesta en numerosos países africanos y es especialmente evidente en Guinea Ecuatorial. Para las mujeres guineo ecuatorianas la maternidad es un aspecto fundamental de sus vidas.

Esto es explicado a la perfección por la autora YOLANDA AIXELÀ CABRÉ la cual expresa que “La maternidad va a ser considerada un acceso al poder que, o bien refuerza a las mujeres en su grupo si la descendencia es concebida en soltería porque los hijos e hijas pueden pasar a agrandar el grupo familiar de la mujer, o bien refuerza a la mujer en el grupo familiar de su marido si estos nacen durante el matrimonio, o si posteriormente se reconoce su paternidad biológica como paternidad social” (Aixelà, 2011, p. 5).

Como consecuencia de esto, dentro de los marcos de gobierno tradicional de las sociedades tribales en el África pre colonial, la sucesión de los reyes era matrilineal. En reinos como el de Ghana esta tradición era estrictamente observada. En este último reino, por ejemplo, la sucesión al trono pertenecía al hijo de la hermana del emperador, tal como expresa el historiador africano CHEIKH ANTA DIOP en su obra África pre colonial: entre esta gente, la costumbre y las reglas exigen que el sucesor del rey sea el hijo de su hermana; porque, según ellos dicen, el soberano puede estar seguro de que es en realidad su sobrino; pero nada puede asegurar que el hijo que considera suyo lo sea en realidad. La costumbre de sucesión matrilineal puede ser aceptada, sin dar importancia ni justificación, aunque en última instancia se vea convincente, esta explicación, a menudo escuchada en África, ha subsistido

considerablemente las condiciones de vida de la economía tribal en las cuales nació el matriarcado (Diop, 1987, p. 130).

El derecho consuetudinario era la principal fuente del sistema jurídico de las sociedades africanas pre coloniales. Las tradiciones se fundamentaban en el uso de la oralidad, manifestándose estas en prácticas compartidas por la sociedad en su conjunto, como son: el respeto a los padres, respeto a las mujeres, así como la visión del periodo de gestación de la mujer como algo sagrado (Odimba, s. f., p. 47) Esto es observado por el autor JOHN ILIFFE en su obra, en la cual explica: “La fertilidad de la mujer era un tema preponderante en el arte. El cuidado de la mujer encinta y del neonato era un asunto crucial en la medicina y los ritos” (ILIFFE, 1998, p. 104).

En cuanto a los derechos de propiedad de la mujer ACHOLA observa que “las mujeres poseían y transmitían bienes pero que ellas no heredaban y que ninguna herencia podía ser transmitida por intermedio suyo. Una mujer podía recibir ganado de su padre en el momento de su boda o posteriormente, a cambio de servicios médicos o con ocasión de la boda de una hija suya; se convertía en propietaria de los animales así adquiridos y solo ella podía disponer de los mismos” (Achola, 1982, p. 73).

El periodo colonial aunque relativamente breve, transformó profundamente el continente africano, alterando significativamente las estructuras sociopolíticas internas. Su inicio, el cual se dio en forma simbólica con la firma del acta del congreso de Berlín en 1885, y empezó su desvanecimiento a finales de la década de los cincuenta, como resultado del escarnio que sufrieron las principales potencias coloniales en la segunda guerra mundial. (ILIFFE, 1998, p. 321).

En el siglo XIX el capitalismo y la revolución industrial se asentaron en Europa y necesitaban expandirse en busca de regiones que les proporcionaran materias primas y mercados. Apareció el colonialismo como doctrina de desarrollo. África fue un territorio el cual pudo proporcionar materias primas para Europa, apareciendo negocios necesarios en tiempo de la revolución industrial (ILIFFE, 1998, p. 321).

Esta carrera tuvo su expresión en la Conferencia de Berlín de 1884-1885, en la que los países europeos se reparten África. En ese periodo de la historia, África es un territorio prácticamente desconocido. Su exploración era toda una aventura geográfica de descubrimiento para los exploradores europeos. (ILIFFE, 1998, p. 323). España intentó la penetración en el interior del continente, desde la costa de Guinea. Y Alemania se aseguró la parte occidental del territorio en la Conferencia de Berlín de 1884, en la que se estableció la libertad de navegación por los ríos de África. El Congo no dependía del Estado belga, sino del rey Leopoldo II, ya que se considera patrimonio personal del rey y no del Estado. (ILIFFE, 1998, p. 325).

La colonización europea introdujo la noción de propiedad privada. Despojando a la mujer de su recurso más importante, la tierra en la que trabajaba para dar de comer a su familia, así como de la seguridad que representaba para la mujer tener dominio sobre ella, habiendo sido reducida a un mero apéndice del hombre africano, y por lógica, si el hombre africano no poseía nada, la mujer mucho menos (ILIFFE, 1998, p. 330).

Entre las consecuencias debemos tener en cuenta la violación masiva de los derechos llevada a cabo por las autoridades coloniales, la destrucción de las instituciones políticas tradicionales y su sustitución por dictaduras coloniales de corte europeo, en las cuales la mujer no tenía voz ni voto (ILIFFE, 1998, p. 327).

Por lo que respecta a las mujeres, el periodo colonial cambió algunas de las costumbre tradicionales, siendo observado este fenómeno por el autor JOHN ILIFFE el cual expresa sobre aquella época lo siguiente: “no parece que se casaran a edades más tempranas; contraían matrimonio más tarde debido a la escolarización. En general su vida cambió poco, ya que la mayoría de las mujeres del periodo colonial siguieron casándose en cuanto alcanzaban la madurez sexual. De hecho, el problema que planteaban las relaciones maritales y familiares era su resistencia a renunciar a su antigua tradición por imposición de los colonizadores, unida a lo fácilmente que absorbían los cambios y su diversidad”. (Iliffe, 1998, p. 359).

Y por último, las independencias de los países africanos, cuyos movimientos de emancipación colonial tomaron fuerza a finales de la década de los cincuenta dando como resultado el nacimiento de más de treinta nuevos estados en la década de los

sesenta. Los Estados del África Subsahariana iniciaron su marcha hacia la libertad política, rompiendo con la dependencia colonial, en 1957. La colonia de Costa de Oro se transformó en el Estado independiente de Ghana, a éste siguieron una continuada sucesión de otros países que igualmente acceden a la condición de Estados independientes, hasta la proclamación de Zimbabue en el año 1980 a la que siguió, más recientemente, la de Namibia en el año 1990. (Iliffe, 1998, p. 380).

1.8 Problemática social de la mujer en Guinea Ecuatorial

La discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema latente en países ubicados en África y Asia, tal y como resultó abordado en epígrafes anteriores, millones de trabajadoras carecen de suficiente protección en relación a la maternidad. Uno de los países que sufre esta triste realidad en el continente africano es Guinea Ecuatorial, pero resulta necesario conocer aspectos sociales, políticos, económicos, jurídicos, de éste país para poder entender la situación de la mujer y los desafíos que enfrenta éste en cuanto a la protección de la maternidad se refieren.

1.8.1 Generalidades sobre Guinea Ecuatorial

Guinea Ecuatorial, también denominada República de Guinea Ecuatorial, es un país del África Central, y uno de los países más pequeños del continente africano. Limita con Camerún al norte, Gabón al sur y el golfo de Guinea al oeste, en cuyas aguas se encuentran más al suroeste las islas de Santo Tomé y Príncipe. El territorio ecuatoguineano abarca 28.052,46 km², y su población es de 1.622.000 habitantes, con una densidad poblacional de 40,51 habitantes por kilómetro cuadrado (Castro, 1985, p. 20.)

El territorio del país está constituido por una parte continental, conocida como Río Muni con un área de 26.000 km² y un área insular, siendo sus islas más importantes la isla de Bioko (conocida antiguamente como Fernando Poo) con 2.017 km², Annobón con 17 km² y Corisco con 15 km². La capital del país es Malabo. (Castro, 1985, p. 20).

Guinea Ecuatorial fue una colonia española conocida como Guinea Española y posteriormente fue una provincia española que obtuvo su independencia el 12 de octubre de 1968. Como consecuencia, Guinea Ecuatorial es el único país de África

que posee el idioma español, como idioma oficial en su constitución, el cual es hablado por un gran porcentaje de la población. Guinea Ecuatorial es una democracia constitucional desde 1991, es una República de corte Presidencialista regida por la Constitución o Ley Fundamental con la distinción de que no existe límites en los mandatos presidenciales, también conocida como Carta de Akonibe, promulgada el 12 de octubre de 1982. En el año 2012 se aprobó por referéndum la última reforma constitucional.

El Presidente Teodoro Obiang Nguema, es el actual presidente de la república, en el poder desde el 3 de agosto de 1979, es el Jefe del Estado y ejerce el poder ejecutivo como Jefe de Gobierno. Es elegido por un periodo de siete años por sufragio universal directo, pudiendo ser reelegido para un máximo de dos mandatos. El Presidente nombra y separa al Vicepresidente, ratificado por las Cámaras, así como a los demás miembros del Gobierno, entre los cuales puede designar a un Primer Ministro encargado de la coordinación administrativa. Según la Ley Fundamental, el Poder legislativo reside en el pueblo, que lo delega en el Parlamento por medio de sufragio universal.(oficina de información diplomática, s. f., p. 3)

Guinea Ecuatorial es uno de los países más ricos de África, con unos 29 000 dólares de renta per cápita, lo cual indica que sus habitantes, en condiciones ideales, deberían disfrutar de un nivel de vida similar al que existe en países como Portugal o Grecia. Este incremento de la renta per cápita se ha debido fundamentalmente al descubrimiento y explotación de petróleo en su territorio.

Además de la riqueza principal de Guinea Ecuatorial (el petróleo) también se observa explotación de maderas nobles como segunda actividad económica en importancia, la agricultura, con productos como el cacao, algodón, café, la caña de azúcar, frutas tropicales, etc. También se debe destacar la ganadería debido a la existencia de tierras altas aptas para el vacuno, y los minerales, en particular los metales preciosos, cuyo comercio informal es destacable.(oficina de información diplomática, s. f., p. 3).

Estudio social de la mujer en Guinea Ecuatorial

La historia de Guinea Ecuatorial se asienta sobre las raíces de reinos tribales medievales de escasa organización, surgidos por la influencia de estructuras proto estatales más avanzadas que se desarrollaron paralelamente en la zona: el Imperio oyo, el Reino de Dahomey, el Reino de Benín, el Reino de Loango, el Reino del Congo, el reino benga de la isla Mandj (luego llamada Corisco), la organización de los clanes bubi de la isla de Bioko y las villas-estado de los clanes fang de la parte continental

La parte continental del territorio de Guinea Ecuatorial, conocida como río Muni, y actualmente dividida en 4 provincias fue poblada desde tiempos mucho más antiguos que las islas. Todos los pueblos históricos conocidos de estos territorios son pueblos bantúes aunque pertenecen a ramas lingüísticas de la familia lingüística bantú, lo cual sugiere una historia compleja de poblaciones, repoblaciones y desplazamientos entre pueblos (Balogun, 1987, p. 28).

La principal etnia es la de los fang² que ocupó la región más interior y cuya lengua, el idioma fang, es una variedad dialectal de beti y es actualmente el grupo étnico mayoritario en Guinea Ecuatorial. En esta sociedad primitiva el sistema político monárquico dividido en villas estados, se fundamentaban en el igualitarismo social y en el centralismo democrático (Balogun, 1987, p. 28).

El poder político estaba en manos de los ancianos, o sea, la gerontocracia., considerados encarnación de la sabiduría, guardianes de la tradición e intermediarios entre los vivos y los muertos. Los ancianos se encargaban de la realización del bienestar y del bien común de la sociedad, por el poder de origen divino que encarnan, y cuyo respeto y consideración se explica por los servicios que ellos habían prestado a la sociedad (Odimba, s. f., p. 46)

La sociedad fang tradicional se basaba en un sólido patrón de grupos de parentesco con el linaje como constituyente básico. El linaje constituía la base de un amplio grupo social llamado clan. A su vez, un sistema de linajes constituía la tribu, personas que pertenecen a diferentes linajes, pero que hablan la misma lengua y obedecen a las mismas tradiciones.

² La etnia fang es originaria del interior del área continental de Guinea Ecuatorial. Esta etnia se encuentra así mismo en Gabón y Camerún, actualmente constituye el grupo étnico más numeroso en Guinea Ecuatorial y su población se ha distribuido por todo el país

Este aspecto es ilustrado por ODIMBA *cuando expresa lo siguiente*: “Así, la familia no era una familia nuclear reducida al padre, la madre y los hijos biológicos, sino una familia amplia extendida a todos los demás miembros de la comunidad que cumplen con las funciones de los padres biológicos, y donde prevalece la ayuda mutua de parentesco y la hospitalidad casi obligatoria. La familia está considerada como una unidad de procreación, que constituye un instrumento de participación en el proceso universal de la vida, creando un vínculo entre los antepasados y el futuro. El sistema social se fundamentaba en un modo de vida comunitario. La sociedad en su conjunto se encargaba de la educación del niño”. (Odimba, s. f., p. 47)

El territorio continental y las islas que actualmente conforman Guinea Ecuatorial permanecieron en manos portuguesas hasta marzo de 1778, tras el tratado de San Ildefonso de 1777 y El Pardo de 1778. a través de estos tratados se cedían a España las islas, junto con derechos de trata esclavista y libre comercio en un sector de la costa del golfo de Guinea (Sánchez, 2014, p. 18)

En la bahía de Boloko (Bioko), el Conde de Arjelejos desembarcó el 24 de octubre de 1778, tomando posesión del lugar en nombre de Carlos III, construyéndose así la pequeña población de San Carlos (actual San Carlos de Luba). A partir de ese momento, la isla formó parte administrativamente de la Gobernación de Fernando Poo y Annobón, integrada, junto al resto de territorios españoles de la Guinea (Sanchez, 2014, p. 23).

La porción continental, Río Muni, se convirtió en protectorado en 1885 y en Colonia en 1900, año en el que un tratado firmado en París determinó los límites del territorio reconocido a España. Por su parte se creó también la Colonia de Elobey, Annobón y Corisco en 1903 (Sanchez, 2014, p. 23).

En este tratado las dos potencias coloniales (España y Portugal) pactaron lo siguiente: “*Las dos Potencias contratantes se comprometen recíprocamente a tratar con benevolencia a los Jefes que, habiendo celebrado Tratados con una de ellas, queden en virtud del presente Convenio bajo la soberanía de la otra*”. (Gaceta de 30 de marzo de 1901)

Según el texto del tratado o convenio, los territorios intercambiados con la delimitación establecida en el texto se transferirían de administración el 27 de marzo

de 1901, o antes si fuese posible. En la isla de Bioko y el resto de los territorios se inició la explotación de sus riquezas y se estableció un gobierno colonial, bajo el cual hubo graves enfrentamientos con el jefe local bubi Sás-Ebuera, quien formó unas milicias nacionalistas y anticoloniales (Sánchez, 2014, p. 40).

Tanto el territorio insular como el continental fueron unidos en 1926 como la colonia de Guinea Española. Para esta época terminan de disolverse las estructuras previas tradicionales de los reinos tribales, consolidándose la administración de la corte europea importada por los españoles, bajo el reinado nominal en Bioko del rey Malabo³, entre 1904-1937, año este último en el que el rey fue encarcelado por las autoridades españolas (Sánchez, 2014, p. 41).

Sin embargo, España carecía de la riqueza y el interés necesarios para desarrollar una infraestructura económica importante durante la primera mitad del siglo XX. No obstante, España desarrolló grandes plantaciones de cacao en la isla de Bioko con miles de peones importados de la vecina Nigeria (Sánchez, 2014, p. 37).

En este periodo los nativos no tenían derechos, estaban bajo responsabilidad del estado español a través del llamado patronato de indígenas. Por lo que la situación de la mujer guineana es más o menos bastante similar a la del hombre en cuestión de derechos obviando los roles de género.

Llegado el año 1956, las islas de Bioko, Annobón y Corisco junto con la parte continental (Río Muni), formaron parte del Territorio de Guinea Española. El 21 de agosto de 1956 dichos territorios fueron organizados en una provincia con el nombre de Provincia del Golfo de Guinea. En 1959 los territorios españoles del golfo de Guinea adquirieron el estatus de provincias españolas ultramarinas, similar al de las provincias metropolitanas. Por la ley de 30 de julio de 1959, adoptaron oficialmente la denominación de Región Ecuatorial Española y se organizó en dos provincias: Fernando Poo y Río Muni⁴.

³ Malabo Löpèlo Mëlaka o Rey Malabo I, (1837, Moka, Fernando Poo (actual Bioko) — 19 de abril de 1937), fue primero un líder local bubi y un rey bubi en plenas funciones entre 1875 y 1899 (entre 1904 y 1937 reinó simbólicamente elegido por el pueblo bubi como símbolo de autodeterminación bubi ante los colonos españoles

⁴ Equivaldrían a lo que es hoy en día la región insular y la región continental del país

Como tal, la región fue regida por un gobernador general ejerciendo todos los poderes civiles y militares. Las primeras elecciones locales se celebraron en 1959, y se eligieron los primeros procuradores en cortes ecuatoguineanas. La situación en cuanto a la mujer es la misma en esta etapa sin cambiar sustancialmente. El 15 de diciembre de 1963, el Gobierno español sometió a referéndum entre la población de estas dos provincias un proyecto de Bases sobre Autonomía, que fue aprobado por abrumadora mayoría. En consecuencia, estos territorios fueron dotados de autonomía, adoptando oficialmente el nombre de Guinea Ecuatorial

El significado histórico de este referéndum de autonomía está en que fue la primera vez que a los ecuatoguineanos se les dio voz y voto en cuestiones políticas, teniendo en cuenta que las mujeres también votaron en el mismo, siendo este un progreso significativo de la mujer guineana en ese entonces. En marzo de 1968, bajo la presión de los nacionalistas ecuatoguineanos y de las Naciones Unidas, España anunció que concedería la independencia. Se formó una Convención Constituyente que produjo una Ley Electoral y un borrador de Constitución. Terminada la segunda fase de la Conferencia Constitucional (17 de abril - 22 de junio de 1968) se llevó a cabo la consulta.

El referéndum sobre la constitución se produjo el 11 de agosto de 1968, bajo la supervisión de un equipo de observadores de las Naciones Unidas. Un 63% del electorado votó a favor de la nueva constitución, que preveía un gobierno con una Asamblea General y un Tribunal Supremo con jueces nombrados por el presidente. El 22 de septiembre se celebraron las primeras elecciones presidenciales y ninguno de los cuatro candidatos obtuvo mayoría absoluta. Una semana después fue elegido presidente de Guinea Ecuatorial Francisco Macías Nguema; su inmediato seguidor en la elección fue Bonifacio Ondó Edu⁵.

En septiembre de 1968, Francisco Macías Nguema fue elegido primer presidente de Guinea Ecuatorial con el apoyo de movimientos nacionalistas como el IPGE (Idea Popular de la Guinea Ecuatorial), parte del MONALIGE (Movimiento Nacionalista de Liberación de Guinea Ecuatorial) y la Unión Bubi (Nerin, 2016, p. 153).

⁵ Fue el presidente en el periodo de autonomía

Macías no tardó mucho en concentrar en su persona todos los poderes del Estado y en julio de 1970 creó un régimen de partido único, el PUNT (Partido Único Nacional de los Trabajadores). Al deteriorarse las relaciones con España, la Unión Soviética envió material armamentístico y consejeros militares, recibiendo a cambio derechos de pesca y derechos de uso del puerto de San Carlos de Luba. Durante la dictadura, la situación en general de la población empeoró, cerrándose escuelas, fabricas etc., las cuales habían sido el sustento de prosperidad nacional. Las mujeres guineanas sufrieron la falta de derechos, el descenso a una situación en la que los maltratos y las violaciones por las autoridades eran el pan de cada día (Nerin, 2016, p. 153).

Es, por lo anteriormente expuesto, que se considera relevante, que la mayoría de las leyes fueron depuestas, por lo tanto, la protección de la maternidad sufrió graves reveses, contribuyendo esto a una alta tasa de mortalidad infantil, ya que existían muy pocos hospitales en los que las mujeres se podían atender, la gran mayoría de éstos centros, donde recibían atención médica, estaban regidos por médicos cubanos (Nerin, 2016, p. 16).

Después del “Golpe de la Libertad” del 3 de agosto de 1979, Macías fue derrocado por un golpe de estado dirigido por un grupo de oficiales, entre los que se encontraba Eulogio Oyó Riqueza, y liderado por el sobrino de Macías, el teniente general Teodoro Obiang, el cual había sido alcaide de la prisión de Black Beach, la cárcel más represiva del régimen (García, 2010, p. 33).

Este grupo se constituyó en un Consejo Militar Revolucionario que juzgó, sentenció y posteriormente ejecutó al depuesto presidente Macías, dando paso a lo que la historiografía nacional denomina golpe de libertad. El 12 de octubre de 1979 Teodoro Obiang es proclamado presidente del país (García, 2010, p. 33).

En esta etapa la mujer guineana experimentó progreso exponencial, desde el punto de vista de sus derechos, integridad, educación. Se promulgaron leyes que protegieron, los derechos de las mujeres, el acceso de la misma a la educación, el trabajo y la protección de la maternidad con el acceso de programas de salud gratuitos para las mujeres sin recursos.

1.8.2 Situación actual de la mujer en Guinea Ecuatorial

La población de Guinea Ecuatorial se caracteriza por ser una población joven, lo que confirma la elevada fecundidad y natalidad de las mujeres en el país, así como con una mortalidad bastante elevada. Esta situación implica mucha población en las primeras edades y pocos ancianos. Los resultados del censo realizado en el 2015⁶ revelan que en Guinea Ecuatorial la población masculina asciende a un total de 651.820 varones y la femenina a 570.622 mujeres, constituyendo estas últimas el 46.7% de la población. Según datos estadísticos la población femenina en el año 2017 se ha incrementado en un 48.8% (Instituto nacional de estadísticas de Guinea Ecuatorial (INEGE), 2016, p. 5-7).

En África, como en el resto del mundo, las mujeres son agentes centrales del desarrollo, en primer lugar simplemente porque representan cerca del 40% de la fuerza laboral. Una cifra que se puede incluso considerar como infravalorada, puesto que una parte de su trabajo, aunque productivo, permanece invisible en las estadísticas oficiales al no estar remunerado. En lo que se refiere a la población femenina económicamente activa, en Guinea ecuatorial ha sufrido ligeras variaciones. La agricultura sigue siendo el sector donde más mujeres hay, con el 60%, siendo así los cultivos tradicionales de exportación los predominantes, seguido del sector de servicios prestados a la colectividad, con el 28.8% y el comercio al por mayor y al por menor, con el 7,4%. En Guinea Ecuatorial el 71% de la recogida de agua para el uso doméstico recae en las mujeres y las niñas (Instituto nacional de estadísticas de Guinea Ecuatorial (INEGE), 2016, p. 5-7).

El empleo informal en sectores distintos del agrícola representa en Guinea Ecuatorial como país del África Subsahariana el 66% de todo el empleo femenino y la desigualdad salarial por razón de género se calcula que es del 30%. El 84% de las mujeres se dedican al comercio transfronterizo informal, lo que les aporta sustento, además de seguridad alimenticia y alguna renta/ingresos. Dichas mujeres sin embargo, tienen que enfrentarse con serias e insuperables restricciones al libre ejercicio del comercio, producidas por los marcos legales, reglamentarios e institucionales deficitarios, además de por la falta de educación y de información

⁶ Instituto nacional de estadísticas de Guinea Ecuatorial.,(INEGE)Guinea ecuatorial en cifras., 2016

pertinente a sus derechos y de los mecanismos existentes legales a su disposición (Instituto nacional de estadísticas de Guinea Ecuatorial (INEGE), 2016, p. 5-7).

En el caso de la actividad femenina en los contextos rurales, sus tareas incluyen el cultivo de pequeños huertos o cosechas cuya producción se canaliza hacia el consumo o la venta. Por otro lado la recolección, la atención a los animales de granja, la búsqueda de agua y leña, y por supuesto la supervisión de niños y ancianos, el cuidado de los enfermos, el mantenimiento de la casa y la elaboración de las comidas. El nivel de instrucción más alto registrado en la población femenina residente en Guinea Ecuatorial es la enseñanza primaria, este dato alcanza un 63,8% para los hombres y 61,1 % para las mujeres. En los niveles de enseñanza secundaria y superior, las proporciones para ambos sexos son de 24,3% y 2,1%, respectivamente (Instituto nacional de estadísticas de Guinea Ecuatorial (INEGE), 2016, p. 11).

Del análisis anterior se puede afirmar que la mujer en Guinea Ecuatorial posee en relación al sexo masculino, menor educación técnica y superior, por lo que poseen una representación menor en puestos de trabajo que requieren un título técnico y universitario. Esto entre otras razones ya abordadas obedece a que las familias, al tener pocos recursos económicos, deciden priorizar educar solo al varón.

Un reciente estudio realizado por la autora AVORO concluye que “en cambio, la proporción de hombres que alcanzaron el nivel secundario o superior es más alta que para las mujeres (80% y 59%, respectivamente). Sin embargo, cualquiera que sea el sexo, generalmente el nivel de educación mejora de las viejas generaciones a las generaciones más recientes. En efecto, la proporción de mujeres con algún nivel de educación secundaria o superior aumentó de 24% en el grupo 45-49 años o más a 80% en el grupo 20-24 años. Entre los hombres, la proporción aumentó de 61% a los 45-49 años al 89% en el grupo 20-24 años”. (Avaro, 2015, p. 119).

Existen situaciones que repercuten negativamente en la marcha académica de los estudios de la mujer en Guinea Ecuatorial, sobre todo en edades tempranas, como: embarazos, estados patológicos prolongados, etc., que inciden directamente en el abandono escolar, a pesar de haber aumentado considerablemente el nivel escolar del sexo femenino en este país. El riesgo de morir durante el embarazo y el parto

en Guinea Ecuatorial y en África de (excluyendo el norte del continente), representa una de cada veintidós mujeres, en comparación con una de cada 8.000 mujeres en el mundo industrializado. De manera general la tasa de mortalidad infantil es de 71.12 muertes/1000 nacimientos normales y la Tasa de mortalidad materna 240 muertes /100.000 niños nacidos vivos (Instituto nacional de estadísticas de Guinea Ecuatorial (INEGE), 2016, p. 14).

La Organización Mundial de la Salud ha detectado que la mortalidad materna es mayor en las zonas rurales. El personal clínico y calificado no se encuentra en el campo. El riesgo de complicaciones y muerte por causa de embarazo es más elevado entre las adolescentes. Las principales causas médicas de la mortalidad materna a escala mundial son los partos obstruidos, las hemorragias, las infecciones, los abortos peligrosos y los trastornos hipertensivos. Los abortos peligrosos provocan un número considerable de muertes maternas en los países del África Subsahariana (Instituto nacional de estadísticas de Guinea Ecuatorial (INEGE), 2016, p. 15).

En Guinea Ecuatorial, constituye el VIH-SIDA un factor importante que aumenta el riesgo de la mujer de morir por complicaciones del embarazo y por una mayor propensión a contraer infecciones oportunistas. Los factores de riesgo se ven agravados en Guinea Ecuatorial debido a que los embarazos suceden con demasiada frecuencia, excesivamente seguidos y en madres que son demasiado jóvenes o demasiado mayores.

1.9 Conclusiones Parciales

- A pesar de constituir la protección de la maternidad una prioridad a nivel mundial, una enorme proporción de mujeres trabajadoras, continúan recibiendo un trato desigual en el empleo, a causa de su función reproductiva, fundamentalmente en países ubicados en los continentes asiáticos y africanos.
- La maternidad, resulta ser la combinación de concepciones biológicas, sociales y morales, que permiten determinar como a partir del momento de

gestación de la mujer, la misma resulta beneficiada con una serie de condiciones especiales por el estado, encaminadas a proteger su salud y seguridad, tanto física como emocional, amparada en normas de derecho que la respalda.

- El golpe de libertad del 12 de octubre de 1979 representó para la mujer guineana un progreso exponencial, desde el punto de vista de sus derechos, integridad y educación, promulgándose importantes leyes que favorecieron la protección de la mujer en Guinea Ecuatorial.
- El nivel de instrucción más alto registrado en la población femenina residente en Guinea Ecuatorial es la enseñanza primaria, en los niveles de enseñanza secundaria, técnica y superior, en los últimos aumentó considerablemente a más de 24%.

CAPÍTULO 2: LA MATERNIDAD COMO DERECHO. NECESIDAD DE REGULACIÓN EN GUINEA ECUATORIAL.

En el presente capítulo se analiza la legislación ecuatoguineana en materia de protección a la maternidad. Teniendo como puntos cardinales la constitución como ley de leyes, el código de trabajo y la Ley de Seguridad Social.

2.5 Marco legal de la maternidad de la mujer trabajadora en Guinea Ecuatorial.

La Constitución Ecuatoguineana reformada en el año 2012, en sus preceptos establece los principios fundamentales en los que se basa la República de Guinea Ecuatorial. La protección de la maternidad y la familia constituye uno de sus principios centrales. Esta Ley de leyes regula las primeras normas referidas a la protección de la maternidad, pero como referencia genérica a la protección de la vida y dispone como orden principal, de forma expresa, que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad.

Dicha Constitución, establece como uno de los derechos fundamentales, la protección de la maternidad, debiendo entenderse con ello el resguardo del proceso de gestación que se da durante el embarazo, por ello se puede afirmar que en la Constitución Ecuatoguineana se considera la protección de la maternidad como un valor fundamental. Dicha constitución regula además, la protección del trabajo, refiriéndose en esta parte de su texto a la protección contra la discriminación y los abusos laborales.

Ésta carta fundamental reconoce en sus preceptos además, el sometimiento de nuestra legislación y soberanía a los derechos esenciales emanados de los tratados internacionales ratificados por nuestro país. Dentro de estos tratados especial referencia posee el Convenio No. 103 sobre Protección de la Maternidad, establecido por la OIT y del que resulta parte Guinea Ecuatorial.

Esta norma constitucional no hace referencia expresa en su texto a la importancia de la protección de la maternidad de la mujer trabajadora, aunque sí expone entre los fundamentos de la sociedad ecuatoguineana, el reconocimiento del derecho a la igualdad del hombre y la mujer⁷. Esta igualdad entre el hombre y la mujer,

⁷ Artículo 5º: Los fundamentos de la sociedad ecuatoguineana son:

c) El reconocimiento del derecho de igualdad entre el hombre y la mujer.

reconocida según el propio texto de la constitución, puede ser entendida como igualdad de derecho entre ambos sexos, de aquí se puede deducir que existe igualdad de derechos en el terreno laboral.

Del análisis y la interpretación de cada uno de los preceptos constitucionales antes abordados, podemos afirmar que la Constitucional Guineo ecuatoriana está en conformidad con lo regulado por la OIT en los diferentes Convenios Internacionales, sobre protección del empleo y especialmente la protección de la maternidad, de los que Guinea Ecuatorial es parte firmante.

Guinea Ecuatorial respetando los preceptos establecidos en su constitución ha dictado diferentes disposiciones jurídicas que permiten y facilitan el funcionamiento interno del país, dentro de ellas se encuentran las leyes relativas al Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, correspondiéndose ésta con la Ley No. 2 de Ordenación General del Trabajo de fecha 4 de enero de 1990 , la referida ley no contempla regulación alguna en cuanto a la licencia de maternidad, sin embargo, establece la licencia de maternidad como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo en su artículo 72 c), de igual forma dispone en su artículo 73 que en este periodo el trabajador/a no podrá ser despedido/a, pudiendo reincorporarse al centro laboral en las mismas condiciones, regulando también, que corresponde a la Ley No. 104 de Seguridad Social, de fecha 10 de marzo de 1984 , regular lo relativo a la institución de la maternidad.

De esta forma, la Ley de Seguridad Social, entre sus Disposiciones Generales establece que el régimen de Seguridad Social protegerá a los ecuatoguineanos sin discriminación por condiciones personales o sociales (art. 4). Entre los beneficiarios se incluyen a los trabajadores por cuenta ajena y a los funcionarios públicos de la administración del Estado. Establece también, los subsidios o prestaciones médico-

a) El respeto a la persona humana, a su dignidad y libertad, y demás Derechos fundamentales.

b) La protección de la familia, célula básica de la sociedad ecuatoguineana.

d) La protección del trabajo a través del cual el hombre desarrolla su Personalidad creadora de riqueza de la Nación para el bienestar social.

e) La promoción del desarrollo económico de la Nación.

f) La promoción del desarrollo social y cultural de los ciudadanos Ecuatoguineanos para que se hagan reales en ellos los valores supremos Del Estado.

farmacéuticas que representan una garantía para el trabajador y la trabajadora en especial, ellos son: subsidio de incapacidad temporal, el subsidio de maternidad, las prestaciones por invalidez, la pensión de vejez, las prestaciones por muerte o supervivencia y los subsidios familiares.

En relación a la Ley de Seguridad Social, una vez analizado su articulado, considera el autor de la presente investigación, que ésta, no define conceptualmente la institución de la maternidad, es a partir de su capítulo tercero que se abordan algunos elementos relativos a la institución en cuestión, limitándose a designar a los beneficiarios de la licencia de maternidad, la cuantía a pagar, los requisitos y establece un motivo de suspensión de la licencia de maternidad.

Dispone en su artículo 25 como periodo licencia de maternidad el de doce semanas, de ellas, seis antes del parto y seis después del parto, regulando en consecuencia con este período establecido la cuantía del subsidio o prestación monetaria a percibir, así como regula en su artículo 28 las razones que pueden motivar la suspensión del pago del subsidio por razón de la maternidad, entre los que se encuentra que la asegurada no siga los tratamientos médicos indicados, o encontrarse efectuando trabajo remunerado durante el periodo en el que se encontrare percibiendo dicha prestación económica.

Como norma que complementa la Ley de Seguridad Social se encuentra el Reglamento No. dictado en fecha 28 de septiembre de 1990, donde se reconocen a la mujer en periodo de gestación además de las prestaciones económicas ya aludidas, prestaciones de tipo sanitarias, según estas normas, en el periodo en que la trabajadora disfruta de su licencia por maternidad su salario es reemplazado por una asignación que asciende a la mitad del salario normalmente percibido dicho pago

Se efectúa a través del Instituto de Seguridad Social (INSESO), instituto que se encarga del control, vigilancia y administración de las prestaciones sociales de los trabajadores.

La licencia de maternidad es un beneficio que la legislación laboral guineo ecuatoriana ha reconocido a la mujer que ha dado a luz siempre que este sea cotizante del sistema de seguridad social. Y que además cumpla con algunos

requisitos en la legislación vigente. En relación con la solicitud de la licencia de maternidad, en el artículo 27 de la ley de seguridad social se regula la exigencia de que la trabajadora tenga acreditados al menos doce meses de cotización a la seguridad social. Esta debe ser inmediatamente anterior al parto, es decir se tiene en cuenta como punto cardinal de la prestación, no el periodo de gestación sino la fecha probable del parto.

Guinea Ecuatorial, en cuanto a la maternidad se refiere, es signataria de varios Convenios Internacionales, entre ellos los relativos a la protección de la maternidad en el trabajo. El principal convenio ratificado por Guinea Ecuatorial en materia de protección de la maternidad es el Convenio No. 103 de la OIT sobre la Protección de la maternidad de la mujer trabajadora.

Si bien, el legislador ecuatoguineano, no reguló todos los aspectos y las diferentes situaciones, que se pueden prever sobre la protección a la mujer trabajadora, cuando ésta se encuentra en estado de gestación, si resulta dable reconocer la preocupación existente en la actualidad en relación con la protección y las diferentes garantías que puede recibir una trabajadora en estas circunstancias, donde resulta claro, que requiere un tratamiento distinto por parte del empleador, de forma que pueda ésta conjugar mejor su vida laboral, con el cuidado del recién nacido, siendo necesario un pronunciamiento estatal en cuanto a estos particulares.

2.2 Análisis del Convenio No. 183 de la Oficina Internacional del Trabajo.

Este epígrafe se centra en el análisis de lo establecido por la OIT en virtud del Convenio No. 183 de sobre la Protección de la maternidad, al ser el principal punto de referencia internacional para la protección de la maternidad en el trabajo. Este convenio puntúa todos los aspectos que hacen falta tener en cuenta para una normativa más completa en materia de protección de la maternidad en el trabajo.

Esto implica que, las legislaciones dirigidas a esta materia (protección de la maternidad) deben reconocer la licencia de maternidad como un derecho de la mujer trabajador. Regulando los periodos en que esta se va a efectuar, teniendo en cuenta el ciclo de embarazo y el necesario descanso que necesitaría la madre antes y después del alumbramiento. Y por último, la regulación de garantías legales que aseguren la reincorporación de la mujer a su centro de trabajo.

Por lo tanto el propósito de la licencia de maternidad es proteger la salud de la mujer y su hijo durante el período perinatal, dada las necesidades fisiológicas especiales asociadas con el embarazo y el parto. Pero, para una mayor protección de la maternidad tienen que tenerse en cuenta aspectos como la protección a la lactancia, el trabajo sin riesgo etc...

La prestación de estancias infantiles, y su aseguramiento legal, serian una manera de incentivar la reincorporación laboral de aquellas madres que por una razón u otra no poseen una red de apoyo para el cuidado de su bebe. Y por supuesto la regulación de una pausa laboral para la alimentación del recién nacido, al ser este indispensable para la supervivencia del recién nacido.

Al respecto se expresa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos lo siguiente: "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" (declaración universal de los derechos humanos, 1948).

Se debe señalar que lo citado en el párrafo anterior demuestra la necesidad de la regulación por parte de la legislación ecuatoguineana, de este aspecto tan importante, el cuanto al cuidado y asistencia del menor, en beneficio de la madre trabajadora, que no tenga fuente de apoyo para el cuidado de su hijo mientras se encuentre en el centro laboral.

La mayoría de las legislaciones africanas no contemplan este aspecto dentro de sus normativas, dado que, al igual que Guinea Ecuatorial, muchos no han ratificado el Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad. Esto implica que, en un gran número de casos, la mujer trabajadora ecuatoguineana tenga que abandonar definitivamente el centro de trabajo, acarreando esto, una pérdida importante de ingresos en la familia.

Como consecuencia de lo anteriormente mencionado cabe añadir que se debe tener en cuenta, que la no observación de este aspecto puede acarrear desempleo en la población femenina, así como la retrotracción de los índices reproductivos por la imposibilidad de enfrentar las cargas económicas que la misma conlleva. Otro de los elementos a tener en cuenta, es la necesidad de prestaciones pecuniarias

durante la licencia de maternidad. La atención médica se ha reconocido en todos los Convenios de la OIT como un aspecto fundamental, así como en los Convenios relativos a la seguridad social y la atención médica.

Es importante indicar que, en un buen porcentaje de las legislaciones africanas (Benín, Camerún, Nigeria etc...) donde hay un sistema o fondo de seguridad social implementado, se observa que las prestaciones pecuniarias (dinero en efectivo) van en combinación con las prestaciones médicas y son intercambiables por aquellas. Por lo tanto, las prestaciones pecuniarias, están destinadas a sustituir una parte de los ingresos perdidos debido a la interrupción de las actividades económicas de la mujer, en cumplimiento de las disposiciones en materia de licencias. El hecho de no contar con otra fuente de ingresos, encontrarse ésta en el disfrute de su licencia de maternidad y el aumento de los gastos debido al embarazo y el parto, pueden suponer un problema financiero para muchas familias.

El Convenio No. 183 de la OIT, establece en virtud de los sistemas de seguridad social, que dichas prestaciones no deberán ser inferiores a dos tercios de los ingresos asegurados anteriores, sin perjuicio del pleno goce de las prestaciones médicas. Respecto a esto el artículo 6 expresa lo siguiente: “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” (Convenio sobre la protección de la maternidad 183, 2002).

Y así mismo, en el apartado 2 del artículo 6. “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” Convenio sobre la protección de la maternidad (2002).

Por último, en el apartado 3 del artículo 6 expresa: “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” (Convenio sobre la protección de la maternidad (2002).

Dentro de este contexto, se debe aclarar que la legislación ecuatoguineana, posee el reconocimiento de prestaciones pecuniarias en su Ley de Seguridad Social. Las cuales equivalen al cincuenta por ciento del salario percibido con anterioridad. Y aunque en su reglamento reconoce la asistencia por maternidad, falla en cubrir todos los aspectos que ello conlleva.

Un aspecto bastante importante es el de definir cómo prestar las licencias de maternidad, siempre y cuando cumpla con un convenio ratificado. Para algunos países, el ejercicio del derecho de licencia depende del número de hijos que la trabajadora tenga ya o de la frecuencia del nacimiento de estos, o de ambos factores, así como de su antigüedad en el servicio o de los horarios de trabajo.

Como ejemplo ilustrativo, Nepal estableció que la trabajadora tiene derecho a dos licencias de maternidad (dos partos) en su vida activa; en Barbados, Egipto, Granada, Jamaica y Zimbabue, a tres licencias. En Bahamas y Tanzania, la trabajadora puede tomar licencia de maternidad sólo cada tres años.

Este es, un elemento que complementaria aún más la regulación de la maternidad en Guinea Ecuatorial, teniendo en cuenta los índices de natalidad registrados en el país, sería sabio abarcar este aspecto en aras de una mayor protección legal. Por lo anteriormente expuesto, se considera relevante encuadrar dentro de las posibles propuestas de una nueva ley de seguridad social o específica de la maternidad que tenga en cuenta aspectos como: el número de hijos a la hora de ejercer el derecho de licencia de maternidad por parte de la mujer trabajadora. Teniendo en cuenta que en Guinea Ecuatorial existe un gran porcentaje de familias numerosas, considerando, que la natalidad de la mujer ecuatoguineana es de 6 hijos por mujer. Otro elemento mencionado en convenio No. 183, es la protección del empleo, el cual representa la garantía legal de que las mujeres embarazadas y las madres jóvenes no perderán su empleo por causa de embarazo, ausencia del trabajo en licencia de maternidad o parto. Esta garantía es indispensable para evitar que la maternidad se convierta en un motivo de discriminación contra las mujeres en materia de empleo.

Vale mencionar lo preceptuado por el Convenio No. 183 en su Artículo 8 el cual plantea al respecto que: “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” (Convenio sobre la protección de la maternidad 183, 2002).

Este es a grandes rasgos el mayor problema que puede observarse en la legislación ecuatoguineana. La ley de seguridad social no hace referencia a esta garantía tan importante en la protección de la maternidad. Esto da paso a que se pueda despedir sin necesaria motivación a una trabajadora en estado de gestación, y ésta no pueda conservar su puesto de trabajo.

Es por ello que el reconocimiento de la licencia de maternidad como una situación especial ayudaría a mitigar los posibles efectos negativos en el empleo de la mujer ni en sus derechos laborales, en particular, los vinculados a la antigüedad (como las vacaciones anuales pagadas) o al tiempo de servicio (como las prestaciones por jubilación).

Es importante tener presente, pues resulta una garantía imprescindible para la protección de la maternidad en el trabajo, la conservación del puesto laboral, ya que no solo un derecho para la protección de la maternidad, sino para todos los trabajadores en general, y en el espíritu del principio de no discriminación, este derecho debería ser implementado en la legislación Guineo Ecuatoriana.

Respecto a la protección de la salud, el artículo 3 del Convenio No. 183 establece que deben ser adoptadas 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 que haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

El embarazo, el parto y el período posterior al parto son tres fases de la vida reproductiva de la mujer en las que existen riesgos particulares para la salud y se puede requerir una protección especial en el lugar de trabajo. La supervisión médica

y, de ser necesario, la adaptación de las actividades de una mujer a su situación pueden reducir en gran medida los riesgos específicos para su salud.

En cuanto a la protección de la salud de la madre y del hijo la OIT considera que: “el embarazo, el parto y el período puerperal son tres fases de la vida procreadora de la mujer que suponen peligros particulares para su salud, por lo que es necesario brindarles una protección especial en el lugar de trabajo. La Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95) prohíbe el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y el trabajo en condiciones peligrosas para la salud de la madre o del niño. Sus disposiciones tienen por objeto reducir al mínimo la fatiga, el estrés físico y mental y evitar que las mujeres realicen trabajos peligrosos o insalubres” (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

En primer lugar, se debe señalar que la implementación de la recomendación dada, refiere que, deben existir reglamentaciones en el lugar de trabajo en cuanto a mujeres en estado de gestación. Esto quiere decir, reducción de la jornada laboral, restricción de esfuerzo físico o mental, entre otras.

Respecto a esto, la legislación ecuatoguineana no le dedica artículos a la protección de la salud en el centro de trabajo de la mujer trabajadora en estado de gestación, lo cual es muy importante. Ya que, antes de que el embarazo sea visible, existe, un lapso de tiempo en el que la futura madre va a estar trabajando antes de que llegue a darse la fecha probable del alumbramiento.

También es importante tener presente que la Recomendación No. 191 prevé la adaptación de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o lactantes a fin de reducir los riesgos específicos que existen en el lugar de trabajo. En relación con la seguridad y la salud de la mujer y su hijo, y señala que la mujer debería conservar el derecho de reincorporarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma remuneración cuando eso resulte seguro para ella.

Esta idea está plasmada en legislaciones como la angolana y la camerunesa. Las cuales regulan que si la mujer en estado de gestación que deseara trabajar puede hacerlo pero con ciertos parámetros de precaución que la legislación enumera en sus diferentes artículos en materia de protección a la maternidad. Dicha recomendación no tiene un carácter vinculante para los países que ratifican el

convenio. Sin embargo, cabe notar que las recomendaciones son importantes para promover el establecimiento de normas laborales más avanzadas y varias legislaciones africanas ha aplicado esta recomendación, como los son Nigeria, Benín, Camerún, entre otros.

Para proteger la salud de la madre y del hijo, el convenio dispone que la licencia de maternidad incluya un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto. Esto a menos que el país disponga otra cosa, bajo consulta de los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. También, otro de los aspectos a tener en cuenta es la licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, la cual es estipulada en el Convenio No. 183 en su artículo 5, donde dispone que 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 alguno consecuencia del embarazo o del parto.

A grandes rasgos, esto quiere decir que, con ocasión de complicaciones en la salud de la mujer trabajadora antes o después del parto, la misma tiene derecho a una licencia, después de pasado el periodo de licencia de maternidad. O en su caso antes de que el mismo haya empezado, todo esto para el tratamiento de las posibles complicaciones que el embarazo o el parto haya podido ocasionar a su salud.

Al respecto, el Artículo 5 Convenio No. 183, establece: “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” (Convenio sobre la protección de la maternidad 183, 2002).

Como se puede observar, la norma transcrita señala parámetros que debieran ser establecidos en las normas que protejan la maternidad en el trabajo. En este caso el convenio menciona el derecho que tendría la madre futura o ya habida una licencia independiente antes o después de alumbrada si así lo requiera por motivos médicos, entendiéndose, complicaciones por razón del embarazo.

En cuanto al reconocimiento de las licencias por razón de complicaciones médicas, no se encuentra mención de ello en la legislación Guineo Ecuatoriana, lo cual a juicio del autor, es un gran vacío en lo que a protección de la maternidad se refiere. Este es otro punto en el cual la legislación ecuatoguineana debería expandirse, por lo tanto es una propuesta más de regulación que necesita solventarse.

Otro elemento importante que se regula es el derecho a la lactancia, después de regresar al trabajo tiene importantes beneficios para la salud de la madre y del hijo. La Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia exclusiva para las madres no seropositivas de bebés de hasta 6 meses y la lactancia con suplementos alimenticios de hasta los dos años.

Según el Convenio No. 183, además, 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. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. Este derecho implica que, en las legislaciones signatarias de este convenio deben implementar en su legislación laboral, un periodo en el cual la mujer trabajadora acabada de dar a luz pueda alimentar al recién nacido. Esto se daría en forma de una pausa en la jornada de trabajo de una hora más o menos, en la que la mujer trabajadora podrá alimentar a su bebe.

Es necesario, alumbrar lo que establece el Convenio No.183 en su artículo 10 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) el cual establece que: “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.

Asimismo establece que “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” (Convenio sobre la protección de la maternidad no. 183, 2002).

Como los períodos de licencia de maternidad suelen terminar antes de que el niño tenga seis meses. Las disposiciones para que las mujeres puedan seguir amamantando a sus hijos tras la reincorporación al trabajo son importantes para cumplir las recomendaciones internacionales sobre la lactancia y la salud, y el interés superior de la salud de la madre y el niño.

2.3 comparación de las legislaciones que regulan la maternidad como derecho de la mujer trabajadora en Guinea Ecuatorial. Camerún, Benín, Nigeria, Angola y Cuba

El presente análisis comparado tiene como objetivo obtener una perspectiva amplia en lo referente a la protección de la maternidad de la mujer trabajadora en el continente africano. En consecuencia extraer ápices de las legislaciones vecinas que conlleven una mejor y más completa regulación de la maternidad.

Se eligieron las legislaciones de Camerún, Benín, Nigeria, Angola, por razón de vecindad geográfica, al ser la mayoría de estos países de la región del Golfo de Guinea. Por lo tanto, la similitud cultural es evidente respecto a Guinea Ecuatorial, teniendo en cuenta nuestra herencia común como pueblo bantú. A esto se le suma nuestro pasado como colonias europeas, lo cual trae como consecuencia, que se encuentran enfrentando los mismos desafíos de desarrollo social y económico, y más específicamente, en el tema que nos ocupa.

En cuanto a las legislaciones y sistema de derecho, como resultado del pasado colonial se heredó el sistema romano francés, al ser Benín y Camerún antiguas colonias francesas. Cabe recordar que España y Portugal al afiliarse al sistema romano francés se lo traspasaron a sus antiguas colonias africanas, en este caso guinea ecuatorial y Angola respectivamente.

En el caso de Cuba, se eligió este país por el gran avance legislativo que el mismo posee en materia de protección a la maternidad, al tener una ley específica y propia de protección a la maternidad. Cuba es un referente que no puede dejarse de mencionar en este aspecto, pues posee una legislación avanzada y protectora.

Este estudio inicia con el análisis de las legislaciones laborales de los países ya referidos, teniendo en cuenta para ello elementos básicos, ellos son: la locación de la protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico nacional, entiéndase

como la jerarquía normativa del cuerpo legal en el cual se encuentren regulados todos los aspectos de la maternidad de la mujer trabajadora, como lo son el cuidado de la mujer en estado de gestación en el centro de trabajo, la reincorporación laboral después del parto, entre otros.

En primer lugar, se compara en cuanto a la jerarquía normativa de la legislaciones reguladoras de la protección de la maternidad, porque, el peso legislativo de la norma de por sí, garantiza el reconocimiento de los derechos adquiridos, para ello es válido esclarecer que cuando se trata de protección de ciertos derechos, jerárquicamente no es igual un Decreto, un Decreto Ley que una Ley. Éstas poseen cierta jerarquía en el ordenamiento jurídico del país donde se dicten, por lo tanto se considera que este es un aspecto importante a valorar⁸.

Otro de los elementos en que se basa el presente estudio comparado, se corresponde con los derechos concedidos a la mujer trabajadora en las legislaciones de estos países, analizándose como se establecen las concesiones por concepto de licencia de maternidad, los periodos de tiempo asignados a la misma, así como el sistema de prestaciones y otros derechos y garantías legales establecidas. Resulta sumamente importante conocer el alcance que cada una de estas legislaciones brinda en cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora durante el periodo de licencia de maternidad, aspecto que permite medir el alcance de la protección que ofrece la legislación a la mujer trabajadora y los beneficios que en consecuencia se le reconocen.

A) ANGOLA.

Se eligió este país a efectos comparativos por su vecindad geográfica, similitud en la estructura económica(al ser un país productor de petróleo), así como por tener una idiosincrasia similar a la de Guinea Ecuatorial.

⁸ Cabe diferenciar entre ley, la cual es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia cuyo incumplimiento conlleva a una sanción y un decreto, el cual es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.

Las leyes que regulan lo referente a la maternidad de la mujer trabajadora en Angola son: la Ley No. 7 de fecha 15 de junio del 2015, dictada por, la que se complementa a través del Decreto No. 39 Febrero de 1992 sobre la Protección de la maternidad, emitidas por la Asamblea nacional de Angola.

Al tener dos normas de protección de la maternidad que se complementan, la legislación angolana en esta materia es un referente de protección de la maternidad. Por esta última razón, se puede decir el modelo de regulación presente en este país puede servir como ejemplo para Guinea Ecuatorial

En este sentido, define y reglamenta la protección de la maternidad de la trabajadora en relación de inscriptas como beneficiarias en el sistema de seguridad social. A su vez contempla, entre otros aspectos, el derecho de la mujer trabajadora a la licencia de trabajo, situaciones especiales, modalidades de prestaciones.

El Decreto No. 39-F regula que la mujer en estado de gestación no debe ser despedida del centro de trabajo salvo en el caso de infracción disciplinaria grave contenida en el Código de Trabajo. También se regula la interrupción del horario de trabajo para la alimentación del recién nacido, es decir, se regula el periodo de lactancia.

Y en cuanto a licencias de maternidad, el Código de Trabajo reconoce el derecho de la mujer trabajadora a la licencia de maternidad preparto y la licencia de maternidad posparto, esto es, al menos cuatro semanas antes de la fecha probable del parto. La legislación angolana también regula respecto a los permisos por razón de exámenes médicos de la mujer trabajadora.

La ley angolana no regula nada específico en cuanto a las garantías de los derechos de la mujer trabajadoras. Lo cual denota un vacío en este sentido, ya que la norma no hace alusión al seguro social, ni a regulaciones complementarias que protejan la maternidad de la mujer trabajadora

B) CAMERUN:

Camerún, como país vecino (se comparte frontera) tiene bastantes similitudes culturales con Guinea Ecuatorial. Al compartir grupos étnicos que traspasan la frontera de un lado a otro. Por otro lado, se comparte una unión aduanera, monetaria y política, la región del África central, por lo tanto, la misma política institucional.

La ley que regula todo lo referente a la maternidad en este país es la No. 92-007, de fecha 14 agosto del año 1992 y dictada por el parlamento nacional de Camerún. Ésta regula todo lo relativo al trabajo de las mujeres y lo referido a los permisos o licencias de maternidad.

Al ser la legislación camerunesa de sistema romano francés, esta será útil a fines comparativos, especialmente en cuanto a la protección de la maternidad. Las disposiciones sobre la maternidad en esta legislación pueden aportar bastante desde el punto de vista estructural.

La legislación camerunesa establece que el empleador no puede romper el contrato de trabajo cuando la trabajadora está en periodo de cinta. En caso de la trabajadora termine el contrato de trabajo voluntariamente, conserva las prestaciones correspondientes a los catorce meses de licencia de maternidad.

La ley camerunesa regula que la madre tiene derecho, durante un periodo de 15 meses contando a partir del nacimiento de bebé, a periodos de reposo de una hora. Reconoce la licencia maternidad preparto estableciendo que esta deberá ser de 4 semanas anticipadas a la probable fecha del parto, y también se reconoce el derecho a 14 semanas posterior al parto con retribución. La ley camerunesa tiene como principal garantía, a la caja de seguridad social, la cual se ocupa del pago de las prestaciones.

C) BENIN.

Benín es uno de los países de África con mayores relaciones comerciales con Guinea Ecuatorial después de Camerún, es parte la región del Golfo de Guinea. Se eligió este país a fines comparativos, para encontrar ciertos aspectos en su legislación, la cual es bastante cercana a la de Camerún, por ser ex-colonia francesa.

Cabe añadir que la legislación beninesa es bastante parecida a la camerunesa en cuanto a la regulación en materia de protección a la maternidad. Por tanto se considera que la legislación ecuatoguineana pudiera emular el modelo beninés de protección de la maternidad en ciertos aspectos.

La Ley que regula todo lo referente a la maternidad en la república de Benín es la Ley No. 98-004 Código de Trabajo de 1998 en los artículos del 170 a 173. En esta

ley se regula, lo referente al derecho de la trabajadora en estado de gestación, desde las semanas a las que tiene derecho, las prestaciones que pueden ser, dinerarias o en forma de servicios médicos pagados.

La mujer en estado de gestación tiene derecho a 6 semanas de licencia retribuida obligatoria inmediatamente antes de la fecha probable del parto y a 8 semanas después de la fecha de alumbramiento. La madre tiene derecho, en un periodo de 15 meses, a una pausa de una hora para alimentar a su bebé.

Hecha la anterior precisión, debe indicarse que de conformidad con la salud de la trabajadora, esta tiene derecho a prolongar la licencia por unas 4 semanas más, por razón de complicaciones resultantes del estado gestacional. La ley beninesa regula en cuanto a garantías legales, las órdenes y regulaciones de la caja de seguridad social.

D) CUBA.

Se eligió Cuba porque, la legislación cubana posee avances a nivel de protección de la maternidad en el trabajo. La misma es un modelo a seguir por Guinea Ecuatorial, en aras de crear una legislación que proteja los derechos de la madre trabajadora.

En el caso de Cuba, lo referente a la protección de la maternidad de la mujer trabajadora está regulada por el Decreto Ley No. 339 referido a “La maternidad de la trabajadora” de fecha 10 de febrero de 2017 emitido por el consejo de Estado de la República de Cuba y el Decreto Ley No. 340 de fecha 10 de febrero de 2017 y emitido por el consejo de Estado de la Republica de cuba modificativo de los regímenes especiales de la seguridad social en cuanto a la protección de la maternidad.

Estos Decretos Leyes ofrecen nuevas garantías a la maternidad, estableciendo beneficios económicos para la mujer trabajadora, así como refuerzan el papel que tiene la familia en el cuidado de los menores. En cuanto al Decreto Ley No. 339, este regula lo referente a la reincorporación de la madre al trabajo, una vez concluida la licencia de maternidad pos parto antes de que el menor cumpla un año de nacido.

Como se puede observar, la norma señala entre los beneficios establecidos en cuanto al reconocimiento de las licencias de maternidad, que su cuantía mensual recibida por la madre trabajadora no puede ser inferior al salario mínimo vigente en el país. En el caso de que suceda de esa manera, las prestaciones se le elevaran a dicha cifra.

En cuanto al Decreto Ley no. 340 modificativo de los regímenes especiales de la seguridad social en cuanto a la protección de la maternidad. La norma garantiza que el periodo que corresponde al disfrute de la prestación licencia de maternidad o por incapacidad debida a enfermedad o accidente, este será considerado a efectos legales como tiempo de contribución y con derecho a prestación pecuniaria.

E) NIGERIA.

Nigeria es un país geográficamente próximo a Guinea Ecuatorial, perteneciente a la región del Golfo de Guinea, así como culturalmente, los inmigrantes nigerianos de la etnia igbo han tenido gran influencia en el desarrollo del país. Nigeria posee una legislación de sistema Common Law, puede considerarse, a fines comparativos, la legislación ecuatoguineana se puede beneficiar en la aplicación de ciertos aspectos en cuanto a protección de la maternidad se refiere.

La ley que regula lo referente a la protección de la maternidad en el trabajo es la Labour act de 1974. La norma señala el derecho a ausentarse de la trabajadora en estado de gestación, y regula una pausa de una hora para la lactancia. En este sentido, la ley nigeriana reconoce el derecho de la trabajadora a la licencia de maternidad de seis semanas después de la fecha probable de parto. Como principal garantía, la Ley nigeriana regula el fondo nacional de seguridad social como asegurador de las prestaciones en el periodo de licencia de maternidad.

Por último cabe resaltar que, en cuanto a la jerarquía normativa, se observa que las normas que regulan la protección de maternidad en la mayoría de los países estudiados tienen rango de ley, lo cual diferencia a la legislación de Guinea Ecuatorial en materia de protección de la maternidad al ser la ley de seguridad social un Decreto. El rango legislativo de las normas de los países estudiados denota la importancia de la protección de la maternidad en los mismos.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora en las legislaciones estudiadas, se observa que la mayoría establecen el derecho a la licencia retribuida de maternidad (incluido Guinea Ecuatorial). De manera general las legislaciones estudiadas poseen una concesión de tiempo parecida para la licencia de maternidad (de 12 a 18 semanas), aunque existe variación conforme al reparto del tiempo entre la licencia preparto y la posparto.

También, las legislaciones estudiadas tiene en común la retribución en el periodo de la licencia de maternidad, pero con variaciones en cuanto al monto y modalidad de las prestaciones. Esto quiere decir que por una parte se observa una legislación como la cubana que reconoce el derecho a prestaciones pecuniarias y sanitarias, mientras en legislaciones como la nigeriana o la camerunesa se observa que las prestaciones pecuniarias y sanitarias son intercambiables, es decir no se tiene derecho a las dos.

En cuanto a las garantías legales establecidas en las legislaciones estudiadas, se puede decir que de manera general, se tiene como ente garante a una institución de seguridad social. La excepción a esta regla es Cuba que además de tener un ente garante de seguridad social, posee además un entramado de normas que complementan y amplían la cobertura de la seguridad social y como consecuencia la protección de la maternidad.

2.4 Propuestas de elementos a tener en cuenta para regular la maternidad.

Partiendo del análisis efectuado en los epígrafes anteriores, resulta procedente presentar una propuesta de elementos que a juicio del autor, deben tenerse en cuenta, por el país de Guinea Ecuatorial, a fin de dictar una norma independiente cuyo objetivo central sea la regulación de la Institución de la Maternidad, o en su defecto, incluir en la norma vigente los mismos, a fin de ofrecer mayores garantías y beneficios a la mujer trabajadora durante la maternidad.

Los elementos son los siguientes:

1. La jerarquía normativa: la jerarquía de la disposiciones normativas que regulen la protección de la maternidad, de por sí, garantizan una mayor eficacia en la aplicación de los derechos adquiridos, pues, jerárquicamente la Ley resulta superior al Decreto Ley y éste a su vez es superior al Decreto.

2. Derechos reconocidos a la mujer trabajadora: entiéndase como las concesiones por concepto de licencia de maternidad, los periodos de tiempo asignados a la misma, así como el sistema de prestaciones y otros derechos que ofrezcan garantías laborales y de salud fundamentalmente.
3. Garantías legales: permiten determinar el alcance en cuanto a la protección que cada legislación brinda a la mujer trabajadora durante el periodo de licencia de maternidad y los beneficios que en consecuencia se le reconocen.
4. La prestación de estancias infantiles, y su aseguramiento legal: constituyen una manera de incentivar la reincorporación laboral de aquellas madres que por una razón u otra no poseen una red de apoyo para el cuidado de su bebé.
5. La protección del empleo: representa la garantía legal de que las mujeres embarazadas y las madres jóvenes no perderán su empleo por causa de embarazo, ausencia del trabajo en licencia de maternidad o parto. Esta garantía es indispensable para evitar que la maternidad se convierta en un motivo de discriminación contra las mujeres en materia de empleo

2.5. Conclusiones Parciales.

- La Constitución Ecuatoguineana reformada en el año 2012, Ley No. 2 de Ordenación General del Trabajo de fecha 4 de enero de 1990 y la Ley No. 104 de Seguridad Social, de fecha 10 de marzo de 1984, constituyen el marco legal que regula la Institución de la Maternidad en Guinea Ecuatorial.
- La legislación ecuatoguineana no posee legislación específica en cuanto a la Institución de la Maternidad, sino que la misma se regula como parte de la Ley de Seguridad Social.
- La regulación de la Institución de la maternidad en Guinea Ecuatorial resulta insuficiente, pues no abarca todos los aspectos recogidos en el Convenio No. 183 de la OIT, del cual el país es parte firmante.

CONCLUSIONES

1. La Institución de la maternidad no se define en la gran mayoría de las legislaciones estudiadas, pero doctrinalmente abarca una variedad de matices, desde el biológico, representado por el estado de gestación, el aspecto cultural, o sea, la reproducción, conservación y paso de los valores culturales a las futuras generaciones, y por último, el aspecto jurídico, representado por el derecho de la mujer a la licencia de maternidad.
2. El ordenamiento jurídico de Guinea Ecuatorial, posee escasas referencias en torno a la Institución de la maternidad, no posee legislación específica en cuanto a esta Institución, y la existente no contiene todos los elementos regulados en el Convenio No. 183 de la OIT, del cual el país es parte firmante.
3. La legislación ecuatoguineana sobre protección a la maternidad, presenta similitudes con las legislaciones de Angola, Camerún, Benín, Nigeria y la de Cuba, en cuanto al tiempo concedido por concepto de licencia de maternidad, y marcadas diferencias en cuanto a: la jerarquía normativa y los derechos fundamentales reconocidos.
4. Los elementos que se deben tener en cuenta para dictar una norma que regule la maternidad en Guinea Ecuatorial, o en su defecto modificar la vigente son:
 - a) La jerarquía normativa
 - b) Derechos reconocidos a la mujer trabajadora
 - c) Garantías legales
 - d) La prestación de estancias infantiles, y su aseguramiento legal
 - e) La protección del empleo

RECOMENDACIONES.

- Promulgación de una norma que regule la Institución de la Maternidad, o en su defecto, incluir en la norma vigente los elementos propuestos en esta investigación, que a juicio del autor, deben tenerse en cuenta, a fin de ofrecer mayores garantías y beneficios a la mujer trabajadora durante la maternidad.
- Recomendar al Estado de Guinea Ecuatorial revisar la legislación sobre la Institución de la maternidad, a fin de que se cumpla con lo regulado en el Convenio No. 183 de la OIT, del cual el país es parte firmante.
- Proponer a la carrera de Derecho de la Universidad de Cienfuegos que la presente investigación pase a formar parte integrante del fondo bibliográfico de la asignatura de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.

Bibliografía

- Ackerman, M., (2000). "La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina" En *Ley, mercado y discriminación* España: Biblos.
- Ackerman, M., (n.d.) *La protección del trabajo femenino frente al derecho de la igualdad de oportunidades*, en *Legislación del Trabajo*, (tomo XXXI).
- Aixelà, C. Y. (2011). *Africanas en el mundo contemporáneo: Las mujeres de Guinea Ecuatorial*. Guinea Ecuatorial: Institució Milà i Fontanals -CSIC.
- Alberdi, I., & Rodríguez, M. (2012). El papel de la mujer en el desarrollo de África. *Serie Avances de Investigación*, 79.
- Baptiste Say, J. (1841) *Traite de l'économie politique*. (Vol 2) París, Francia
- Bock, G. (1991). La historia de las mujeres y la historia del género, aspectos de un debate internacional En *Historia social* (Vol. 9, pp. 55-77). España: Universidad de Valencia, Instituto de Historia Social.
- Boletín Oficial del Estado Trabajo y Empleo (2012)
- Buret, E. (1982) *De la misère des classes labourieuses en France et en Angleterre*, (vol I) París, Francia: Flammarion.
- Burnett, J. (1974) *Annals of Labour: Autobiographies of British Working class people, 1820-1920*, Bloomington, Indiana, E. U.: University press.
- Cadet, O. J. (2008). *Los derechos humanos en la historia de África*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Campos, S. A., y Micó, A. P. (2006). *Trabajo y libertades sindicales en Guinea Ecuatorial*. Madrid, España: Fundación Paz y Solidaridad "Serafin Aliaga" – CCOO
- Castro Antolín, M. L. de, Geografía de Guinea Ecuatorial (1985) Prog. Colab. Educ. M. Educ. C.
- C183 (2002) Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (183). Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL) (n.d.).

- Conway, J. K. (1987) Politics, Pedagogy and Gender", En *Learning about Women: gender, politics, and Power*, Ann Arbor, Estados Unidos: University of Michigan Press, p140.
- Decreto Num 100/1990 (1990).
- Dominique G. y Citovenes T. (1988) *Les femmes du peuple á Paris pendant la Revolution Francaise*, Paris, Francia: Aix-en Provence, Alinea.
- Dupuy, C., O'Rourke, M., Kazeem, M., & Milburn, T. (2011). *Igualdad ya. Discriminación legal contra las mujeres recurriendo a las observaciones finales del Comité sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres.*
- Eileen Yeo et al. (1972) *The Unknown Mayhe*, Nueva York, E. U.: Scocken Books
- Ela, O. J. (2002). *Principales resultados del III censo general de población y viviendas de la república de Guinea Ecuatorial*. República de Guinea Ecuatorial, Malabo: Ministerio de Planificación y Desarrollo Económico, Dirección General de Estadística y Cuentas Nacionales.
- Etala, C. A., (n.d.) *Contrato de Trabajo*. España: Ed. Astrea.
- Grisolía, J. A. y Sudera, J. A. (n.d.) *Leyes del Trabajo Comentadas*, Suiza: Ed. David Grinberg Libros Jurídicos.
- Grisolía, J. A., (n.d.) *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis.
- Grisolía, J. A. (2007), *Manual de Derecho laboral*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis.
- Gutman, L. (2007) *La maternidad y el encuentro con la propia sombra*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Del Nuevo.
- Herrera, F. J. (2006, Outubro). Colonialismo y violencia. Bases para una reflexión pos-colonial desde los derechos humanos. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 75, 21-40.
- Holmes, R., & Villar, E. (2008). *La protección social y los niños en Africa Occidental y Central. Estudio de Caso: Guinea Ecuatorial*. Inglaterra: UNICEF
- Holley, J C., (1981) The two family economies of industrialism: factory workers in victorian Scotland. *Journal of Family History*, 6, 64.

- Ivy, P., (1969) *Women workers and the industrial revolution, 1750-1850*, Nueva York, E. U.: G. Routledge.
- Jules S. (1861) *L'Ouvriere*. Paris, Francia: Hachette.
- Leboyer, F. S. (1978) *Frédérique, Shantala, su pensamiento*. Asturias: Ed. Hachette, Bs. As.,.
- Ley de Ordenamiento general del trabajo de la República de Guinea Ecuatorial (1990).
- Manfredi, L. (2006). *El rol de la mujer en la sociedad africana*.
- Maurice Garden, L. et al (1975) *Lyonnais au XVIII siecle*, Paris, Francia: Flammarion.
- Marx, K. y Engels, F. (1962) *The Communist Manifesto*, , Nueva York, E. U.: Russel & Russel. ed. D. Ryazanoff
- Ministerio de educación. (2009). *El avance de los derechos de la mujer en el siglo XX. Temas y Actividades, Educación Cívica*
- Morillas, G. J. (2004). La estructura económica de Guinea Ecuatorial Análisis y configuración. *Boletín Económico ICE*, 2819.
- Nguema, M. O. (2012). *Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial. Nuevo texto de la Constitución de Guinea Ecuatorial*. Guinea Ecuatorial.
- Nistal, R. G. (2008). El Caso del Español en Guinea Ecuatorial *El español por países. África*. .
- O. Pala, A. (1982). La Mujer africana en la sociedad precolonial *Introduction to African culture* 3 UNESCO.
- Oficina de Información Diplomática. (2013). *Ficha País Guinea Ecuatorial*: Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2010). *La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo*. (Segunda edición ed.). Ginebra, Suiza: OIT.
- Olo, L. (2015). Compendio de Leyes de Guinea Ecuatorial 1968-2009. Leyes Civiles, Penales, Administrativas y otras disposiciones especiales.

- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras.
- R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad (2000)
- Reglamento del Régimen General de la Seguridad Social (1990).
- Roda, P. (1995). La historia de las mujeres: la mitad desconocida. . *Gerónimo de Uztariz*, 11, 47-70.
- Rodríguez Mancini, J., (2007) *Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada, La Ley*. Buenos Aires, Argentina.
- Ryder, G. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. *Informe de política*.
- Saavedra, Á. Y. (2008). El sistema africano de derechos humanos y de los pueblos. Prolegómenos. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, VIII, 671-712.
- Sánchez, L. F (2014), *Exploración y colonización en Guinea Ecuatorial* (tesis de maestría). Universidad de Barcelona. España.
- Scott, J. w. (2006). La mujer trabajadora en el siglo XIX.
- Sidney Webb, (1891)The Alleged Differences in the wages paid to mend and to women for similar work. *Economic Journal*, I, 657- 659.
- Smith, A. (1880) *The Wealth of Nations*, (vol 1), Estados Unidos: Ed, Oxford, Clarendon Press.
- Solorio, C. y Lagares Pérez, *La protección de la maternidad por la seguridad social-Servicio de Planificación, Desarrollo y Normas del Departamento de Seguridad social, OIT*, Ginebra, Suiza: OIT.
- Trabajo, O. I. d. (2016). Las mujeres en el trabajo *Tendencias*. Ginebra.

ANEXOS

País	Legislación reguladora de la maternidad	Jerarquía normativa	Derechos reconocidos en cuanto a la licencia de maternidad	Garantías legales establecidas	La prestación de estancias infantiles, y su aseguramiento legal	Protección del empleo
Angola	Decreto no. 39 sobre protección de la maternidad	Decreto, orden, ordenanza	Derechos a la licencia de maternidad de 14 semanas. Derecho a retribución en el periodo de licencia de maternidad. Pausa para alimentación del recién nacido.	No se menciona	No se menciona	El empleador No puede despedir a la mujer en estado de gestación.
Benín	Ley no. 98-004 código de trabajo	Ley	Derecho a licencia de maternidad retribuida de 14 semanas. Derecho a pausa de 1 hora en la jornada laboral para alimentar al recién nacido. Derecho a prolongar el periodo de licencia de maternidad 4 semanas más por razones medicas	Caja de seguridad social	No se menciona	El empleador No puede despedir a la mujer en estado de gestación.

País	Legislación reguladora de la maternidad	Jerarquía normativa	Derechos reconocidos en cuanto a la licencia de maternidad	Garantías legales establecidas	La prestación de estancias infantiles, y su aseguramiento legal	Protección del empleo
Camerún	Ley no. 92-007 código de trabajo	Ley	Derecho a la licencia de maternidad retribuida de 14 semanas. Derecho a conservar la pensión de maternidad incluso después de terminación voluntaria del contrato de trabajo.	Caja nacional de seguridad social	No se menciona	El empleador No puede despedir a la mujer en estado de gestación.
Nigeria	Labour act no. 21	Ley	Derecho a la licencia por maternidad retribuida de seis semanas contadas a partir de la fecha probable de parto	Fondo nacional de seguridad social	No se menciona	No se menciona
Cuba	Decreto ley 339 Decreto ley 340	Decreto ley	Derecho a licencia de maternidad retribuida o no. Derecho a prestación incluso cuando la mujer se reincorporase al trabajo antes de que el hijo llegue al año de edad.	MTSS Las resoluciones no.5, no. 6,no. 1, no. 26/2017	Regula la prestación de estancias infantiles	Reincorporación al centro de trabajo

País	Legislación reguladora de la maternidad	Jerarquía normativa	Derechos reconocidos en cuanto a la licencia de maternidad	Garantías legales establecidas	La prestación de estancias infantiles, y su aseguramiento legal	Protección del empleo
Guinea ecuatorial	Decreto no. 104 Ley de seguridad social	Decreto	Derecho a licencia de maternidad de 12 semanas antes y después de la fecha probable de parto. Derecho a una prestación del 50 por cien del salario normal	INSESO	No se menciona	No se menciona