Conferencia Internacional del Trabajo
88.^a reunión 2000

Informe IV (2A)

La protección de la maternidad en el trabajo

Revisión del Convenio sobre la protección
de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)
y de la Recomendación sobre la protección
de la maternidad, 1952 (núm. 95)

Cuarto punto del orden del día

ISBN 92-2-311511-6

ISSN 0251-3226

Primera edición 2000

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

INDICE

	Páginas
LISTA DE ABREVIATURAS RECURRENTES	v
INTRODUCCIÓN	1
RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS	3

LISTA DE ABREVIATURAS RECURRENTE

Alemania	BDA	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania
	DAG	Sindicatos de Empleados de Alemania
	DGB	Confederación Alemana de Sindicatos
Argentina	UIA	Unión Industrial Argentina
	CTERA	Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina
Austria	BAK	Cámara Federal del Trabajo
	IV	Federación de la Industria Austriaca
Barbados	BEC	Confederación de Empleadores de Barbados
	CTUSAB	Congreso de Sindicatos y Asociaciones de Personal de Barbados
Bélgica	CNT	Consejo Nacional del Trabajo
Benin	CNP/BENIN	Consejo Nacional de Empleadores de Benin
Brasil	CNC	Confederación Nacional del Comercio
	CGT	Confederación General de Trabajadores
	FS	Força Sindical
Canadá	CEC	Consejo de Empleadores del Canadá
	CLC	Congreso del Trabajo del Canadá
República Checa	CMK-OS	Asociación Checo-Morava de Sindicatos
Chile	CONUPIA	Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana y la Pequeña Industria, Servicios y Artesanado de Chile
	CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores
Chipre	CCCI	Cámara del Comercio e Industria de Chipre
República de Corea	KEF	Federación de Empleadores de Corea
	FKTU	Federación Coreana de Sindicatos
Dinamarca	DA	Confederación de Empleadores de Dinamarca
	AC	Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales

	FTF	Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados
	LO	Confederación de Sindicatos de Dinamarca
Ecuador	CEOCUT	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores
Egipto	FEI	Federación de Industrias de Egipto
España	CC.OO.	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
	UGT	Unión General de Trabajadores
Estados Unidos	USCIB	Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional
Estonia	EATU	Asociación de Sindicatos de Estonia
Finlandia	KT	Comisión de Empleadores Municipales
	PT	Federación de Empleadores de las Industrias de Servicios en Finlandia
	TT	Confederación de la Industria y los Empleadores de Finlandia
	VTML	Departamento de Administración del Personal de los Servicios Públicos
	AKAVA	Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia
	SAK	Organización Central de Sindicatos Finlandeses
	STTK	Confederación Finlandesa de Empleados
Francia	MEDEF	Movimiento de las Empresas de Francia
	CFDT	Confederación Francesa Democrática del Trabajo
Ghana	GEA	Asociación de Empleadores de Ghana
Grecia	NHCT	Confederación Nacional Helénica del Comercio
Guatemala	CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras
India	BMS	Bharatiya Mazdoor Sangh
	HMS	Hind Mazdoor Sabha
Italia	CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo

	CISL	Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores
	UIL	Unión Italiana del Trabajo
Japón	NIKKEIREN	Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón
	JTUC-RENGO	Confederación de Sindicatos del Japón
Jordania	ACI	Cámara de Industrias de Aman
	FJCC	Federación de Cámaras de Comercio de Jordania
	GFJTU	Federación General de Sindicatos de Jordania
Lituania	LLF	Federación de Trabajadores de Lituania
Malasia	MEF	Federación de Empleadores Malasios
	MTUC	Congreso de Sindicatos de Malasia
Marruecos	CDT	Confederación Democrática del Trabajo
	UMT	Unión Marroquí del Trabajo
Mauricio	FSCC	Federación de Sindicatos de la Función Pública
Namibia	NPSM	Movimiento Social del Pueblo Namibio
Noruega	NHO	Confederación de Comercio e Industria de Noruega
	LO	Confederación de Sindicatos de Noruega
Nueva Zelandia	NZEF	Federación de Empleadores de Nueva Zelandia
	NZCTU	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia
Países Bajos	VNO-NCW	Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos
	FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
Pakistán	EFP	Federación de Empleadores de Pakistán
	PNFTU	Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán
Polonia	NSZZ	«Solidarnósc» Sindicato Autónomo e Independiente «Solidarnósc»
Portugal	CAP	Confederación de Agricultores de Portugal
	CIP	Confederación de la Industria de Portugal
	CGTP-IN	Confederación General de los Trabajadores Portugueses
	UGT	Unión General de Trabajadores

Reino Unido	CBI	Confederación de la Industria Británica
Sudáfrica	BSA	Empresarios de Sudáfrica
Suecia	SAF	Confederación de Empleadores de Suecia
Suiza	UPS	Unión de Empleadores de Suiza
	FSE/VSA	Federación de Asociaciones Suizas de Trabajadores
	USS/SGB	Unión Sindical Suiza
Tailandia	ECOT	Confederación de Empleadores de Tailandia
	ECONTHAI	Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa
Togo	CSTT	Confederación Sindical de Trabajadores de Togo
Turquía	TÍSK	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía
	TÜRK-ÍS	Confederación de Sindicatos Turcos
Uruguay	PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores — Convención Nacional de Trabajadores
Venezuela	CODESA	Confederación de Sindicatos Autónomos
	CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela

INTRODUCCIÓN

La primera discusión sobre el tema de la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), tuvo lugar durante la 87.^a reunión (1999) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Concluida esta etapa del procedimiento, y de conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina Internacional del Trabajo preparó y remitió a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT un informe¹ en el que figuraban un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación relativos a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), basados en las conclusiones que la Conferencia adoptó en su 87.^a reunión.

Se invitó a los gobiernos a enviar cualesquiera modificaciones u observaciones que desearan formular de modo que llegasen a la Oficina a más tardar el 30 de noviembre de 1999, o a que, en su defecto, informaran a la Oficina, dentro del mismo plazo, si consideraban que los textos propuestos constituían una base apropiada para los debates que sobre el tema celebrará la Conferencia en su 88.^a reunión (2000).

En el momento de redactarse el presente informe, la Oficina había recibido respuestas de los gobiernos de los 84 Estados Miembros siguientes²: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Camerún, Canadá, República Checa, Chile, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Granada, Grecia, Guatemala, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Islandia, Italia, Japón, Jordania, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, Nepal, Noruega, Países Bajos, Pakistán, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Singapur, República Araba Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Turquía, Venezuela, Zambia y Zimbabwe.

De conformidad con el párrafo 6 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, se pidió a los gobiernos que, antes de dar forma definitiva a sus respuestas, consultaran a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y que indicasen cuáles eran las organizaciones consultadas.

Los gobiernos de los 48 Estados Miembros que se citan a continuación señalaron que habían redactado sus respuestas previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores: Argentina, Australia, Austria, Belarús,

¹ OIT: *La protección de la maternidad en el trabajo: Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.^a reunión, Ginebra, 2000.*

² Los delegados podrán consultar durante la Conferencia aquellas respuestas que, por haberse decidido demasiado tarde, no se han incluido en el presente informe.

Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Canadá, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Emiratos Arabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Guatemala, Hungría, India, Islandia, Italia, Japón, Líbano, Lituania, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, Países Bajos, Pakistán, Rumania, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, República Unida de Tanzania y Zimbabwe.

En lo que atañe a los 45 Estados Miembros que se citan a continuación, las respuestas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores quedaron incorporadas en las respuestas de los gobiernos, o bien se remitieron conjuntamente con ellas o fueron comunicadas directamente a la Oficina: Alemania, Argentina, Austria, Barbados, Benin, Brasil, Canadá, República Checa, Chile, Chipre, República de Corea, Dinamarca, Ecuador, Egipto, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, India, Italia, Japón, Jordania, Lituania, Malasia, Marruecos, Mauricio, Namibia, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Polonia, Portugal, Reino Unido, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Togo, Turquía, Uruguay y Venezuela.

A fin de que los textos inglés y francés del proyecto de convenio y del proyecto de recomendación relativos a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), pudieran llegar a los gobiernos dentro del plazo previsto en el párrafo 7 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, dichos textos se publicaron en un volumen separado (Informe IV (2B)), que ya se les ha enviado. El presente volumen (Informe IV (2A)), cuya redacción se ha basado en las respuestas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, contiene lo esencial de sus observaciones. Dividido en tres secciones, presenta en la primera las observaciones de carácter general que se formularon acerca de los textos propuestos, y en la segunda y tercera, las observaciones que se refieren en particular al proyecto de convenio o al proyecto de recomendación, junto con los comentarios de la Oficina acerca de estas observaciones.

RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS

A continuación figura lo esencial de las respuestas recibidas acerca del convenio y la recomendación propuestos sobre la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95). De ser necesario, las respuestas van seguidas de breves comentarios de la Oficina.

Los gobiernos de los 24 Estados Miembros que se citan a continuación afirmaron que en estos momentos no tienen ninguna observación que presentar y que consideran que los textos propuestos constituyen una base de debate satisfactoria para la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: Arabia Saudita, Azerbaiyán, Botswana, Bulgaria, Camerún, República Checa, Chipre, Costa Rica, Cuba, Fiji, Granada, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Islandia, Kuwait, Lituania, Marruecos, Mauricio, Sri Lanka, Suecia, Suriname y Zambia. Algunos de los países que consideraban que dichos textos constituían una base de debate satisfactoria también hicieron comentarios sobre los mismos y respondieron a las preguntas planteadas por el comentario de la Oficina en el Informe IV (1).

Observaciones generales

ALEMANIA

En principio, Alemania ratificará el convenio propuesto. En vista del deseo de que dicho convenio sea ratificado por el mayor número posible de Estados y de las normas mínimas que pueden existir en los países en desarrollo, a menudo tan sólo puede procederse a una revisión general de los derechos y de las medidas de protección.

Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA): Los textos que actualmente se presentan a examen son demasiado detallados, en parte están desequilibrados y — en general — no suponen ningún avance real respecto a los instrumentos existentes. De adoptarse, no cabría la posibilidad de que se aplicaran a escala mundial. En particular, el convenio contaría con pocas perspectivas de una ratificación extendida. Por consiguiente, deberían revisarse detalladamente las normas propuestas. El convenio debería limitarse a establecer los principios básicos de la protección de la maternidad. El instrumento apropiado para recoger los aspectos específicos de la protección de la maternidad es la recomendación. Tanto en el convenio como en la recomendación es necesario que haya más equilibrio. El interés legítimo por la protección de la maternidad no debería considerarse como un hecho aislado, sino que debería equilibrarse, de forma clara y general, a las necesidades y circunstancias de las empresas, sobre todo de las pequeñas y medianas. Si se negligén los intereses de las empresas, en última instancia se produce una repercusión negativa sobre las perspectivas del empleo de las mujeres.

Sindicatos de Empleados de Alemania (DAG): Se acoge con agrado el convenio propuesto, que establece unas normas mínimas de protección de las mujeres

embarazadas y de sus hijos. Es muy importante hacer especial hincapié en la cláusula relativa a la protección del empleo y a la no discriminación, así como volver a introducir las disposiciones relativas a la interrupción para la lactancia de los hijos.

ARABIA SAUDITA

El Gobierno no tiene ningún cambio ni comentario que presentar, y considera que los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada.

ARGENTINA

Unión Industrial Argentina (UIA): El contenido de los convenios y de las recomendaciones debe ser universal, y por lo tanto, genérico y flexible en su enunciado, de modo que puedan ser ratificables por la mayoría de Estados Miembros. No es éste un tema menor ya que ni el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), ni el Convenio núm. 103 contaron con demasiadas ratificaciones. El proyecto de convenio está elaborado de forma rígida y restrictiva, lo que sin lugar a dudas limitará el número de ratificaciones. Asimismo, esta tendencia atentarán contra las oportunidades de empleo de las mujeres en edad de procrear.

Las discusiones sobre la protección de la maternidad deben encontrar un equilibrio entre la protección de la seguridad y la salud de las mujeres en edad de procrear y su seguridad en el trabajo durante el embarazo y después del parto, por un lado, y la necesidad de resguardar a los empleadores frente a incrementos de costos adicionales, que, de lo contrario, reducirían las oportunidades de empleo para dichas mujeres. Del mismo modo, debe garantizarse el principio general de no discriminación pero es necesario que los sistemas de seguridad social establezcan una serie de condiciones de elegibilidad (duración del servicio, ingresos, contribuciones, etc.).

Habida cuenta de la necesidad de promover la adopción de un convenio mayoritariamente ratificable por los Estados Miembros, la UIA apoya enteramente la propuesta que el Grupo de los Empleadores presentó en el primer debate, a saber que los puntos 6 a 13 de las conclusiones propuestas en el Informe V (2) deberían incluirse en la recomendación y sustituirse por un texto enmendado¹.

El convenio propuesto no consigue reflejar una serie de aspectos acordados en el primer debate.

La UIA apoya el punto de vista expresado por el Grupo de los Empleadores de que debería darse más importancia a la recomendación.

AUSTRALIA

El Gobierno no propone un comentario detallado, punto por punto, de los instrumentos propuestos, porque no constituyen un marco adecuado para las nuevas normas internacionales del trabajo sobre la protección de la maternidad. Por el contrario, hace un comentario general con el fin de contribuir a dar una nueva orientación a los textos.

El Gobierno apoya la adopción de las normas internacionales del trabajo revisadas sobre la protección de la maternidad, pero los nuevos instrumentos deberían basarse en

¹ Véanse los párrafos 69 y 70 del informe de la Comisión de la protección de la maternidad (*Actas Provisionales* núm. 20).

los principios más que tratar de ser instrumentos prescriptivos. En estos momentos, los instrumentos propuestos continúan siendo prescriptivos, hasta el punto de que algunos de los países que actualmente son parte en el Convenio núm. 103 no podrán ratificar el nuevo convenio, y de que las perspectivas de una ratificación más amplia son bastante restringidas.

El nuevo convenio debería limitarse a unos principios más amplios y con objetivos más precisos, y debería ser suficientemente flexible para adaptarse a las distintas situaciones nacionales y a los diversos niveles de desarrollo económico y social. Se debiera insistir especialmente en obtener una protección real, más que en el modo de prescribirla. El nuevo convenio debería especificar los principios pertinentes a la protección de la maternidad y los mecanismos para aplicarlos deberían dejarse a la legislación y a la práctica nacionales en la medida en que sean practicables. La nueva recomendación debería proporcionar cierta orientación sobre el modo de aplicar el convenio pero no debería considerarse como el único. Debería fomentar el progreso hacia normas más elevadas, y las disposiciones de promoción deberían favorecer que, siempre que fuese posible, los países formularan sus propias normas.

El propósito de los nuevos instrumentos no debería consistir en modificar el nivel de protección proporcionado por el Convenio núm. 103 sino, por el contrario, en centrarse en el proceso y los resultados. Los Estados Miembros que cuentan con niveles de protección elevados no deberían tratar de limitar sus propias normas a la norma internacional.

Las normas deberían volver a redactarse de forma menos prescriptiva a fin de facilitar el cumplimiento y la ratificación, sobre todo por parte de aquellos Estados Miembros que ya tengan un nivel de protección adecuado y prescrito de forma distinta a lo dispuesto en el Convenio núm. 103. Es necesario aclarar la relación entre las nuevas normas relativas a la protección de la maternidad y las normas existentes, a saber, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). En el preámbulo debería hacerse referencia a las normas pertinentes que existen en la OIT. El objeto y propósito de los nuevos instrumentos, que deberían describirse en el preámbulo, deberían ser la protección de la discriminación en el empleo en razón de la maternidad y de la protección efectiva de la misma, incluidas la baja y el apoyo a las normas mínimas para vivir.

El artículo 23 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer afirma que «nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado». Las disposiciones de las nuevas normas de la OIT en materia de protección de la maternidad deberían ser coherentes con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Las nuevas normas deberían centrarse en los cuatro principios siguientes:

1. *Cobertura.* Los nuevos instrumentos deberían cubrir a todas las mujeres empleadas, si bien deberían poder imponerse exenciones de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales. Si bien es deseable que se apliquen universalmente, la mayoría de países no podrán alcanzar dicho objetivo inmediatamente ni siquiera en un

futuro próximo, de modo que el instrumento debe proporcionar las exenciones apropiadas.

2. *No discriminación.* Las mujeres tienen derecho a la igualdad ante la ley y a la misma protección de la ley en el disfrute del derecho al trabajo. Debería prohibirse la discriminación por razones de embarazo, parto y lactancia. Este principio debería aplicarse en la selección del empleo, en el curso del mismo y en su finalización.
3. *Derecho a la licencia.* A fin de evitar la discriminación contra las mujeres en el empleo por razones de maternidad, las trabajadoras embarazadas deberían tener derecho a una licencia durante el embarazo (por motivos relacionados con el propio embarazo) así como en el momento e inmediatamente después del parto. Dicha licencia no debería estar vinculada o asociada a la protección del nivel de vida. El acceso al derecho a la licencia debería dejarse a discreción del empleador individual. La norma actual de las 12 semanas constituye un derecho mínimo adecuado. En algunos países se considera discriminatorio que se obligue a las mujeres a pedir obligatoriamente la licencia de maternidad. La legislación y la práctica nacionales pueden proteger a las trabajadoras con el fin de garantizar que las decisiones sobre el acceso a su derecho a la licencia se lleven a cabo sin ningún tipo de coacción.
4. *Protección de los niveles de vida.* Las trabajadoras embarazadas deberían tener derecho a proteger sus niveles de vida. Dicha protección puede conseguirse mediante uno o una combinación de los siguientes elementos: remuneración financiera, beneficios médicos y otros beneficios no pecuniarios. Si dicha protección se consigue mediante la seguridad social, las normas mínimas establecidas por el Convenio núm. 103 siguen siendo adecuadas. Sería necesario que los países que ofrecen otra protección distinta a la de la seguridad social informaran a la OIT sobre cómo protegen los niveles de vida.

El logro de estos cuatro principios debería incitar a los Estados Miembros ratificantes a que demostraran en sus informes a la OIT la aplicación del convenio. El mecanismo de supervisión de la OIT puede desempeñar un papel importante en la garantía de la adecuación de los resultados en el marco del convenio.

La estructura de los instrumentos también debería revisarse. Si el objetivo último es proteger a las trabajadoras embarazadas de la discriminación, las disposiciones relativas a la no discriminación deberían ir inmediatamente después de las disposiciones en materia de definiciones y campo de aplicación.

La mejora de la protección de la maternidad puede conseguirse mediante un convenio flexible y basado en una serie de principios que facilite una amplia ratificación y que dependa de los procesos de información y supervisión. El modelo de convenio prescriptivo ya ha fracasado en relación con la protección de la maternidad. Existen otros convenios basados en una serie de principios, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio núm. 111, que se cuentan entre los convenios más ratificados y ninguno prescribe los métodos para conseguir sus objetivos.

AUSTRIA

Federación de la Industria Austriaca (IV): La razón fundamental para revisar el Convenio núm. 103 es que ha registrado relativamente pocas ratificaciones. Sin embargo, los textos propuestos no satisfacen la necesidad de que más Estados Miembros acepten instrumentos más flexibles. El convenio debería incluir solamente las garan-

tías básicas de la licencia de maternidad y de la protección contra la pérdida del empleo, dejando otros detalles para la recomendación.

El propósito que figura en el párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103 que garantiza que «el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea» es extremadamente importante. En el nuevo convenio debería incluirse una disposición parecida, tanto en interés de los empleadores como de las mujeres que buscan empleo.

Cámara Federal del Trabajo (BAK): Acoge con agrado la revisión del Convenio núm. 103 para adaptarla a las nuevas condiciones.

AZERBAIYÁN

Si se tienen en cuenta los cambios sugeridos por el Gobierno, los textos propuestos constituirán una base satisfactoria para el debate de la 88.^a reunión de la Conferencia.

BAHREIN

El texto del convenio debe ser flexible para fomentar la ratificación. Dicha flexibilidad solamente puede conseguirse si se tienen en cuenta las circunstancias y la práctica nacionales.

La protección excesiva podría restringir las oportunidades de trabajo para las mujeres ya que los empleadores tendrían menos interés en contratarlas.

BARBADOS

Confederación de Empleadores de Barbados (BEC): Se apoya la elaboración de un nuevo convenio sobre la protección de la maternidad, pero se considera necesario equilibrar la necesidad de garantizar la protección de la maternidad para las trabajadoras y la necesidad de elaborar un convenio que, en última instancia, pueda ser ratificado por una amplia muestra representativa de países, lo que podría conseguirse suprimiendo los detalles prescriptivos del convenio e introduciéndolos en la recomendación.

BÉLGICA

En el estado actual del estudio sobre esta cuestión, el Gobierno no podrá ratificar el nuevo convenio sin llevar a cabo una revisión relativamente extensa de la legislación nacional.

BENIN

Consejo Nacional de Empleadores de Benin (CNP-BENIN): Los nuevos instrumentos deberían ser mucho más flexibles que los actuales, para fomentar la ratificación. En los debates sobre la protección de la maternidad deben destinarse a equilibrar la protección de la salud de las mujeres, la salvaguardia de sus empleos durante y después del embarazo y la protección de sus hijos, por una parte, y la protección de los intereses de los empleadores, por otra. Los costos excesivos podrían ser perjudiciales para una empresa y podrían afectar negativamente a las oportunidades de empleo de

las mujeres, sobre todo de las que están en edad de procrear. Por este motivo es fundamental volver al principio del párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103, según el cual «en ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea».

BOTSWANA

Los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

BRASIL

Força Sindical (FS): Durante los últimos 11 años, la licencia de maternidad en el Brasil ha sido de 120 días (17 semanas) para todas las trabajadoras. Este período de licencia pagada no se ha traducido en ninguna discriminación distinta relativa al empleo de las mujeres ni ha supuesto ningún desequilibrio en los beneficios del bienestar disponibles en la seguridad social. Sin embargo, existen pruebas científicas que ponen de manifiesto la importancia de que la madre permanezca junto al niño en el período posterior al parto, asegurando así la lactancia y la asistencia sanitaria de su hijo.

BULGARIA

El Gobierno apoya la revisión propuesta de estos instrumentos y considera que es un buen momento para llevarlo a cabo. Los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

CAMERÚN

Los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

CANADÁ

Consejo de Empleadores del Canadá (CEC). El Informe V (1)² pone de relieve, por una parte, la protección de la salud de las madres y de sus hijos en la legislación de los Estados Miembros y, por otra, la falta de ratificación del Convenio núm. 103. Este Convenio debería revisarse para tratar de hacerlo más realista y capaz de satisfacer las necesidades y aspiraciones de la mayoría, así como subrayar los principios reconocidos por todos.

Actualmente, el Canadá está llevando a cabo una reforma importante con respecto a la licencia parental. Esta se pretende ampliar de 6 a 12 meses y se quieren facilitar las condiciones que rigen el programa y su financiación a fin y efecto de aumentar el número de beneficiarios. Se trata de un verdadero proyecto social que requerirá la

² OIT: La protección de la maternidad en el trabajo: revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95). Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra, 1999.

contribución de todos los ciudadanos y no solamente de los empleadores y de los empleados. En dichas circunstancias, el Canadá solamente puede mostrarse sensible a la revisión del Convenio núm. 103. Pero conviene introducir ciertas enmiendas y reformas, o añadir nuevas disposiciones para conseguir que la legislación canadiense esté de conformidad con la naturaleza y campo de aplicación de las normas internacionales que a ese respecto existen hasta la fecha.

El texto propuesto va más allá de los objetivos iniciales antes descritos. Ciertas disposiciones del convenio propuesto sobrepasan las normas mínimas de protección (por ejemplo, el párrafo 1 del artículo 9 sobre la interrupción para la lactancia de los hijos), mientras que la recomendación propuesta contiene las normas mínimas de protección (por ejemplo, el párrafo 7 sobre la protección de la salud).

La falta de realismo se pone de manifiesto debido a que el texto propuesto no adapta las disposiciones basadas en el tamaño de una empresa. Además, la carga financiera que puede derivarse de ciertas disposiciones del convenio propuesto podría tener una repercusión negativa en el empleo para las mujeres (por ejemplo, el artículo 9), lo que se opondría a los objetivos iniciales del convenio.

Congreso del Trabajo del Canadá (CLC): Se expresa el compromiso a mejorar las normas mínimas y sus serias preocupaciones relativas a cualquier movimiento destinado a restar importancia a los textos en nombre de una mayor flexibilidad. El convenio y la recomendación deberían ser ratificados por el mayor número de países posible. El CLC no puede apoyar ninguna revisión que se traduzca en derechos relacionados con la maternidad más débiles, en lugar de mejores, para las mujeres y sus hijos.

REPÚBLICA CHECA

El Gobierno está a favor de la adopción de los instrumentos propuestos y cree que éstos garantizarán la protección adecuada de las mujeres empleadas. Al mismo tiempo, el convenio tan sólo debería imponer aquellas obligaciones que estén al alcance de los Estados Miembros.

CHILE

En comparación con el Convenio núm. 103, el convenio propuesto ofrece cierta flexibilidad en cuanto a los derechos reconocidos para las mujeres embarazadas y las madres que trabajan y permite adaptar su aplicación a los requisitos funcionales de las empresas. Así, se intenta que los derechos que se conceden a las mujeres que trabajan no impongan ningún tipo de rigidez que impida que las empresas logren una producción óptima.

En principio, esta premisa no parece ser negativa. Es cuestión de lograr un equilibrio entre los objetivos de protección de la parte más débil de la relación de empleo y el fomento de la eficacia máxima en la empresa. Las normas de protección continuarían garantizando a las mujeres embarazadas y a las madres que trabajan una serie de derechos que protegerían su estabilidad laboral, pero no las pondrían en la vía de la producción, que es ahora más dinámica y evolutiva que nunca.

Sin embargo, en la práctica, la flexibilidad que figura en el instrumento propuesto podría implicar la pérdida de los derechos de las mujeres embarazadas y de las madres que trabajan. En algunos casos, más que una simple adaptación o elaboración de for-

mas flexibles que permitan cumplir con las garantías de la maternidad, existen mecanismos jurídicos que derogan los derechos. Entre éstos se cuentan, por ejemplo, las disposiciones relativas al alcance, la duración de la licencia y la interrupción para lactancia de los hijos.

Las disposiciones en materia de flexibilidad deberían destinarse a adaptar el ejercicio de los derechos del trabajo a las necesidades funcionales de las empresas, sin implicar una pérdida de derechos o una reducción de la cobertura de protección jurídica para ningún tipo de trabajador o de sector de la actividad económica.

El grado de flexibilidad no debe traducirse en una reducción del nivel de garantías internacionalmente reconocidas para las trabajadoras embarazadas y para las madres. La flexibilidad adecuada en el ejercicio de dichos derechos debería destinarse a conseguir nuevas formas de aplicar estas garantías que permitan a las empresas un margen razonable de adaptación y movilidad. La lista de motivos que permiten la aplicación flexible de los derechos del trabajo debe ser exhaustiva, a fin y a efecto de que no constituyan poderes amplios y discrecionales para que las empresas apliquen restricciones de forma unilateral a las normas de protección de la maternidad. La mejor forma de conseguir la flexibilidad adecuada es mediante la autonomía colectiva: los empleadores y los trabajadores deben llegar a un acuerdo sobre el margen de flexibilidad que debe aplicarse al ejercicio de los derechos del trabajo.

Confederación de la Producción y del Comercio (CPC): La reglamentación nacional que rige la protección de la maternidad cuenta con una demanda relativa y a veces excesiva si la comparamos con las normas internacionales. La ratificación de este convenio propuesto por Chile definitivamente consolidaría la situación existente y haría que fuera imposible introducir nuevas reformas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado del trabajo. Por consiguiente, la CPC no está de acuerdo en adoptar el convenio propuesto ni en que Chile lo ratifique.

CHIPRE

El convenio y la recomendación propuestos constituyen una base adecuada para entablar una discusión en la 88.^a reunión de la Conferencia.

El Gobierno hace especial hincapié en que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían tener en cuenta que el fin último debería consistir en llegar a un acuerdo sobre el texto de un convenio revisado, capaz de recibir el mayor número de ratificaciones, ya que solamente de esta forma se podrá proteger al mayor número de mujeres.

Los obstáculos que impidieron la ratificación de los convenios existentes deberían eliminarse. Al mismo tiempo, el texto debería ofrecer una protección sustancial, alimentar suficientemente la esperanza y marcar el camino para que se introduzcan mejoras adicionales a nivel nacional de conformidad con las condiciones socioeconómicas de cada uno de los Estados Miembros.

REPÚBLICA DE COREA

Las disposiciones deberían ser más flexibles para que exista un mayor número de Miembros que, al intentar poner en práctica los ideales del convenio, a pesar de las limitaciones de sus circunstancias, lo ratifiquen y se fomente el interés por los debates técnicos relacionados con la protección de la maternidad.

COSTA RICA

Previo consulta a las principales organizaciones de empleadores y de trabajadores, el Gobierno informa de que no tiene enmiendas ni observaciones que presentar en relación con los textos propuestos. El Gobierno considera que estos textos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

CUBA

A raíz de las consultas, el Gobierno considera que los textos propuestos constituyen una base apropiada para continuar los debates en la 88.^a reunión de la Conferencia. Asimismo, hace especial hincapié en que el sistema de salud acuerda gran importancia a la lactancia materna y contempla programas especiales de atención a la mujer embarazada y a la trabajadora en relación con el cuidado de su hijo en los primeros años de vida. La legislación nacional sobre la maternidad de la mujer trabajadora se está ajustando a los criterios medicocientíficos con el fin de proporcionar un mayor período de protección laboral y de propiciar que las trabajadoras lacten a sus hijos.

DINAMARCA

Confederación de Empleadores de Dinamarca (DA): El primer debate no consiguió aproximarse al objetivo general de crear unos instrumentos más fáciles de ratificar y, por consiguiente, de mejorar las normas generales relativas al nacimiento y a la maternidad. Durante el segundo debate, dicho objetivo debería continuar siendo el centro de atención de modo que pudiera equilibrar la necesidad de protección y las posibilidades de aplicación. Debería dejarse de lado el deseo de conseguir una mejora nacional o el fomento de cuestiones nacionales a favor del objetivo de mejorar las normas generales. La DA intenta votar a favor de un convenio sólo si éste puede apoyar la ratificación danesa. Esta condición previa no se fijó hasta después del primer debate.

Los instrumentos deberían estar a un nivel en el que la ratificación y la aplicación fueran posibles y realistas, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

Uno de los medios para lograrlo consiste en concentrarse en la actual protección de la maternidad, más que en tratar campos como los relativos a los padres o a las condiciones más vinculadas a la familia, que ya pueden cubrir otros instrumentos de la OIT. Además, la ampliación del convenio a la inclusión de la adopción se considera un obstáculo a una amplia ratificación.

El convenio debería establecer una serie de principios generales, mientras que los objetivos individuales deberían figurar en la recomendación.

Todo eso, junto con el propósito de mantener el principio del párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103 que afirma que «en ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea», debería considerarse como un medio para superar los obstáculos encontrados durante el primer debate.

ECUADOR

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEOCUT): Apoya totalmente el convenio y la recomendación propuestos.

EMIRATOS ARABES UNIDOS

Los textos propuestos se consideran una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

ERITREA

No se debería marginar a las mujeres en el mercado del trabajo debido a un exceso de protección de la maternidad. Muchos empleadores son reacios a contratar más mujeres debido al nivel actual de protección de la maternidad que figura en la legislación nacional.

ESLOVAQUIA

El convenio y la recomendación propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

ESLOVENIA

El Gobierno no propone enmiendas ni comentarios y considera que los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia. Las normas de la legislación nacional son las mismas o incluso más elevadas que las de los textos propuestos y, con la nueva legislación en curso de preparación, mejorarán. El Gobierno participará en la lucha de las normas más importantes que pueden conseguirse por consenso en la Conferencia.

ESPAÑA

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.): Debería añadirse al convenio propuesto una segunda parte opcional que incluyera las disposiciones relativas a la licencia parental, además de la licencia de maternidad.

Unión General de Trabajadores (UGT): Resulta imprescindible distinguir entre la situación de protección de la salud de la mujer trabajadora en relación con la maternidad y la correspondiente garantía de los derechos laborales respecto a esta circunstancia de carácter biológico, en la que la protección jurídica de la mujer «de manera específica» está justificada, y la situación de la posterior atención y cuidado de los hijos, en la que la especial regulación de derechos de las mujeres como colectivo específico no tendría ninguna razón de ser, puesto que las responsabilidades familiares atañen tanto a hombres trabajadores como a mujeres trabajadoras.

Las regulaciones legales no deben contribuir a perpetuar la atribución de roles sociales discriminatorios, basados en patrones de división sexista del trabajo, sea cual fuere la situación de los países Miembros.

Los derechos mínimos internacionales en esta materia se pueden abordar desde dos perspectivas distintas: 1) tratar la protección de la mujer trabajadora y del hijo en relación con la salud y los derechos laborales que pueden afectarle durante esta situación, dejando para otra regulación separada los temas concernientes a la atención y cuidado de los hijos; y 2) 1 a que trataría de forma amplia ambas situaciones. Los comentarios de la UGT sobre el convenio propuesto deberían considerarse a la luz de esta premisa.

ESTADOS UNIDOS

En conjunto, el convenio y la recomendación propuestos constituyen una base de discusión adecuada y estimulante para la 88.^a reunión de la Conferencia. El Gobierno presenta una serie de comentarios y sugiere algunas enmiendas para fomentar la misión de la Conferencia de elaborar un proyecto de convenio revisado que permita una mayor ratificación y, a la vez, una mayor protección laboral a las madres trabajadoras.

La OIT debe elaborar un instrumento que refuerce los derechos laborales de las madres trabajadoras y que, al mismo tiempo, reconozca la diversidad entre los Miembros. El objetivo debería consistir en crear un instrumento que permita un mayor número de ratificaciones con el fin de ampliar la protección del convenio a cuantas mujeres sea posible.

Las declaraciones de diversos gobiernos indican que las pocas ratificaciones del Convenio núm. 103 se debían, en parte, al tenor excesivamente prescriptivo del Convenio. Prueba de ello es la gran variedad de disposiciones sobre la licencia de maternidad en los distintos Estados, en cuanto a la duración total de la licencia, a la distribución de la misma antes y después del parto y al carácter voluntario u obligatorio de la misma. El convenio propuesto contiene una serie de disposiciones, complejas y muy detalladas sobre la licencia de maternidad y las prestaciones con ella relacionadas, que podrían plantear unos obstáculos inoportunos para su ratificación. Además, las referencias a la licencia obligatoria del convenio propuesto amenazan innecesariamente la extendida ratificación, lo que se contradice con el objetivo de revisar el Convenio de 1952 para que se preste a una mayor ratificación.

Lo ideal sería que el convenio fuese menos complejo y detallado, con lo que se dejaría el correspondiente margen para que cada uno de los Miembros asegurase por su cuenta la protección básica.

Habida cuenta de que la recomendación sirve para aclarar y explicar lo que se proponen el lenguaje y los objetivos del convenio, el Gobierno apoya la recomendación propuesta. Pero si la Conferencia adoptara un título neutro en cuestiones de sexo para este convenio, el Gobierno apoyaría los cambios a la recomendación propuesta, que reflejarían así los derechos de los padres trabajadores y los derechos de los padres adoptivos.

Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB): La revisión del Convenio núm. 103 y de la Recomendación núm. 95 figura en el orden del día de la Conferencia porque el Convenio existente ha demostrado ser demasiado difícil de ratificar. Paradójicamente, en vez de tratar de elaborar un convenio marco que tenga repercusiones importantes y sea susceptible de amplia ratificación, los instrumentos propuestos establecen una norma tan elevada que aún habrá menos gobiernos que puedan ratificar el convenio propuesto. Además, dicho convenio tiene un fallo

fundamental, porque trata de adoptar todas las decisiones en nombre de la mujer, en lugar de respetar su derecho a optar por varias posibilidades según sus circunstancias personales. Además, los instrumentos propuestos distan mucho de equilibrar la protección para la mujer y las repercusiones financieras en los empleadores, lo que se traduce en consecuencias adversas para la creación de empleo y un nivel de vida más elevado para todos los interesados.

Tal como se ha redactado, el proyecto de recomendación no refuerza el convenio propuesto en términos de aplicación. Por el contrario, su orientación se dirige a extender las disposiciones del convenio a un nivel poco realista. El objeto de la recomendación no debiera ser una aspiración, sino un asesoramiento concreto y coherente con los términos del convenio.

FII

Los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

FILIPINAS

El título alternativo propuesto «neutral en cuestiones de género» que se refiere a los derechos relativos al embarazo, al parto y a la primera infancia tal vez tenga que considerarse la mejor forma de captar el alcance de las revisiones.

FINLANDIA

El objetivo debería ser la adopción de un convenio que fuera ratificado por el mayor número posible de Estados Miembros. Si el convenio revisado lo ratifican tan pocos Miembros como el Convenio actual, tal vez tienda a reducir el valor de los convenios en general.

Comisión de Empleadores Municipales (KT): El Convenio núm. 103 es demasiado detallado e inflexible. El convenio y la recomendación nuevos deberían proteger la salud de la empleada y de su hijo, así como la seguridad laboral de la empleada, pero no deberían imponer al empleador cargas poco razonables. Si el empleador se convierte en el único responsable de los costes de la licencia de maternidad, se puede llegar a reducir la posición de la mujer en el mercado del trabajo.

Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia (AKAVA), Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK) y Confederación Finlandesa de Empleados (STTK): La revisión del convenio debe tener como objetivo la mejora realista de la protección de las madres y de los hijos. Las «posibilidades de ratificación» no deben utilizarse como excusa para restar valor a las cuestiones fundamentales del convenio.

FRANCIA

El objetivo no es solamente elaborar unos instrumentos relacionados con la protección de la maternidad en el trabajo, sino también crear unas condiciones en las que estos nuevos instrumentos, destinados a introducir unas mejoras reales en la situación de las mujeres durante el embarazo y después del nacimiento de sus hijos,

sean ratificados por el mayor número de países posible. Por consiguiente, el Gobierno no desea ampliar el campo de aplicación del convenio para que abarque también la licencia parental y los derechos del padre. En cualquier caso, las disposiciones destinadas a aplicar el convenio propuesto deberían figurar en la recomendación.

La labor de los delegados debería estar claramente centrada en la protección de la maternidad en el trabajo, y no debería extenderse a temas que puedan justificar debates específicos por derecho propio, como la licencia parental o incluso los derechos del padre. Además, las normas del convenio deberían mantenerse a un nivel lo bastante general para conceder a los Miembros un margen de adaptación con respecto a las situaciones nacionales específicas. Si estas dos preocupaciones no se tienen suficientemente en cuenta, habrá buenas razones para temer que el nuevo convenio sólo sea un texto más de referencia, cuya aplicación se reduzca a unos pocos países.

Movimiento de las Empresas de Francia (MEDEF): El convenio y la recomendación propuestos no deberían ir más allá de las disposiciones que proporcionan un mínimo de protección a las mujeres embarazadas, a las que han dado a luz o a las madres en período de lactancia. Se debería tener cuidado en situar el convenio en el nivel óptimo de protección concedido por una legislación nacional concreta, tomada como referencia.

Si bien existe cierto consenso en lo que respecta a la protección mínima de la maternidad, evidentemente existe una amplia gama de enfoques a la licencia de familia en los distintos Estados Miembros, por razones religiosas, políticas, sociales y económicas. Por consiguiente, para fomentar que los instrumentos puedan ser ratificados por el mayor número posible de Estados, debería hacerse especial hincapié en el mandato de la Comisión, a saber, «la protección de la maternidad en el trabajo».

El convenio propuesto, que fue discutido en junio de 1999, parece adaptarse con mucha rigidez al Convenio núm. 103, en parte debido a una presión de los representantes de los trabajadores que lo consideran una norma irreductible de beneficios adquiridos. Así, el nuevo instrumento podría llevar aparejadas las mismas dificultades que plantea el Convenio núm. 103 y, por consiguiente, tener pocas posibilidades de ser ratificado por la mayoría de los Estados Miembros.

Las discusiones de la Comisión sobre el alcance jurídico de la recomendación no pueden soslayar el hecho de que un Miembro ratificante del convenio se comprometa a luchar por conseguir los objetivos descritos en la recomendación. Ambos instrumentos están vinculados. Por consiguiente, la recomendación no debería incluir ningún objetivo que la mayoría de los países no pudiera alcanzar.

Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT): La CFDT no quiere medidas que sean demasiado restrictivas y que excluyan a las mujeres en edad de procrear del mercado del trabajo, sino un convenio ratificado por el mayor número posible de países que contribuya a alcanzar un progreso social verdadero. Ahora no es el momento de discutir para que la Conferencia adopte un nuevo convenio sobre los derechos relativos al embarazo, al parto y a la primera infancia. Dicha propuesta, que cuenta especialmente con el apoyo de los Estados europeos, podría disuadir a algunos Estados Miembros que, de lo contrario, fomentarían los derechos de protección de la maternidad en sus países.

Habida cuenta de que el objetivo radica en que el convenio revisado sea ratificado por más países, la CFDT ha planteado tres preocupaciones: la protección de la salud de la madre y del niño; la garantía de un nivel razonable de ingresos suficientes para mantener a la madre y a su hijo, y la protección por oposición al despido.

GHANA

Asociación de Empleadores de Ghana (GEA): Se apoya un nuevo convenio flexible. La inflexibilidad solamente restringirá la acción afirmativa hacia la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, sobre todo en los países en desarrollo. Puede que no se contrate a las mujeres debido a la responsabilidad con la que tendrían que acarrear los empleadores.

GRANADA

El Gobierno está de acuerdo con que el texto propuesto se discuta en la Conferencia y, como consecuencia, no propone ninguna enmienda.

GUATEMALA

Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF): Los textos reflejan con bastante precisión el debate que se entabló en la primera discusión y, por consiguiente, constituyen una base firme para la segunda discusión. No obstante, podrían mejorarse con respecto a la financiación de los beneficios y a la cuestión de los hijos adoptivos.

HUNGRÍA

El Consejo Nacional Tripartito de la OIT, en su reunión de 2 de diciembre de 1999, aprobó los textos unánimemente tal como están redactados.

INDIA

El Gobierno preferiría que el convenio propuesto fuera flexible, a fin de facilitar su aplicación por etapas en los distintos sectores de la economía. Incluso si no se aplicara esta propuesta, se apoyaría de todos modos la adopción de un convenio complementado por una recomendación para demostrar el compromiso con la causa. Sin embargo, dicho apoyo no garantizaría que se pudiera ratificar el convenio en el futuro próximo. En general, el Gobierno está de acuerdo con los textos del convenio y de la recomendación propuestos.

INDONESIA

El Gobierno está de acuerdo con el concepto del informe, que trata las cuestiones que están en la línea de la legislación nacional.

IRAQ

El convenio y la recomendación propuestos se consideran una base de discusión válida para la 88.^a reunión de la Conferencia.

ISLANDIA

Los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la Conferencia.

ITALIA

Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y Unión Italiana del Trabajo (UIL): En todas partes ha quedado desfasado el considerar la maternidad como una carga para la sociedad o un coste de producción para las empresas. Es necesario, por principio, garantizar el derecho a la protección de la maternidad, al cuidado y al respeto para un número cada vez mayor de mujeres. El instrumento debería garantizar una serie de normas mínimas universales pero no debería interferir en los intereses culturales, religiosos y económicos inherentes a cada país ni tampoco debería imponer ideas externas a los mismos.

Como hay derechos inalienables implicados, a saber, la salvaguardia de la salud de las mujeres y los niños y la protección del derecho de las mujeres a trabajar, una revisión negativa del convenio hubiera tenido que hacer frente a una fuerte resistencia en algunos países, como el nuestro, en los que el Convenio núm. 103 ya se ha aplicado.

Habida cuenta de que cada vez existen más mujeres interesadas en los procesos de producción, la maternidad corre peligro. En la perspectiva actual de la sociedad hay una tendencia económica que va en contra de su renovación mediante la reproducción. Los intereses económicos de los países tratan sobre las pérdidas de beneficios y siempre que la maternidad se considere un coste, constituirá un obstáculo para todas las partes.

El texto que se elaborará en la 88.^a reunión no debe ser una versión reducida del Convenio núm. 103 sino un convenio que, además de ofrecer unas normas mínimas de protección, garantice la seguridad de la madre antes, durante y después del embarazo así como la seguridad del niño.

JAPÓN

Es importante que el convenio permita la ratificación de cuantos países sea posible con el fin de proporcionar la protección necesaria de la maternidad. Los nuevos instrumentos deberían ser realistas y flexibles a fin y efecto de responder a las distintas legislaciones nacionales de los Estados Miembros. Las disposiciones sumamente detalladas que rozan la viabilidad de la ratificación deberían evitarse. Además, el convenio solamente debería incluir aquellas disposiciones esenciales para lograr los objetivos básicos de la protección de la maternidad.

Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO): Es necesario revisar el Convenio núm. 103 y la Recomendación núm. 95 para reflejar la evolución producida en el mundo, el nivel de vida superior, el aumento significativo de la mano de obra femenina y la mejora de la igualdad en cuestiones de género. En el convenio revisado, es importante garantizar toda seguridad jurídica de un mínimo de seis semanas de licencia obligatoria, reforzar la protección de la maternidad en el lugar de trabajo, abolir la discriminación por razón de maternidad, garantizar el derecho a la interrupción en períodos de lactancia y proteger los ingresos de las mujeres en las épocas de licencia de maternidad.

JORDANIA

Federación de Cámaras de Comercio de Jordania (FJCC): Los textos propuestos constituyen una base de examen y discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

Federación General de Sindicatos de Jordania: Los textos propuestos no requieren ninguna enmienda.

KUWAIT

El Gobierno apoya la revisión del Convenio núm. 103 y de la Recomendación núm. 95 para ir a la par con el desarrollo económico y social internacional así como con los cambios producidos en la legislación y en la práctica nacionales de los Estados Miembros, sobre todo habida cuenta de que la protección de la maternidad es responsabilidad común de los gobiernos y los empleadores. El convenio propuesto constituye una base de discusión adecuada para la Conferencia.

Una mayor protección traducida en una licencia de maternidad más larga y la introducción de una política sobre adopción y licencia parental especial para cuidar a los niños adoptados hará que los empleadores duden antes de aceptar a las mujeres en el mercado laboral debido a las cargas suplementarias de carácter financiero y operacional que deberán asumir como resultado de la aplicación del convenio. Por consiguiente, debe encontrarse un equilibrio entre dar respuesta a los intereses de las mujeres trabajadoras y facilitar una protección adecuada para las mismas durante el embarazo, el parto y la maternidad, por una parte, y responder a los intereses del empleador, por la otra.

El nuevo convenio debe limitarse a los principios generales y debe redactarse de forma flexible para que pueda adaptarse a las circunstancias nacionales y al nivel de desarrollo de las distintas partes del mundo.

El convenio propuesto intenta conceder mayores privilegios a las mujeres que trabajan, sin tener en cuenta las consecuencias, lo que anima a aquellas mujeres que no tienen ningún deseo ni motivación social o económica para trabajar o buscar empleo siempre que puedan disfrutar de todas las facilidades y beneficios sin esfuerzo.

Algunos artículos, tales como los artículos 3, 5 y 9 son un poco exagerados.

El convenio propuesto ha compensado algunos de los puntos débiles del Convenio núm. 103.

LETONIA

Las disposiciones del convenio propuesto ya se han incorporado en la legislación existente de la República de Letonia.

LITUANIA

Después de consultar con las instituciones interesadas, el Gobierno apoya los textos del convenio y la recomendación propuestos y no presenta ningún comentario.

MALASIA

Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC): El instrumento propuesto en materia de protección de la maternidad es bueno y constituye un punto de referencia para todos los planes e iniciativas futuros destinados a ayudar y proteger a las mujeres que trabajan en Malasia. Sin embargo, existen una serie de cuestiones que deberían abordarse a la luz de las circunstancias existentes en Malasia, y todavía más con la llegada de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a domicilio. Se dan casos en los que la protección de la maternidad todavía dista mucho de ser realidad en algunas empresas de Malasia y su aplicación no ha entrado en vigor. Esta situación podría atribuirse a la insuficiente falta de conciencia o a la indiferencia de los empleadores en cuanto a las necesidades de salud y bienestar de las trabajadoras.

Parece existir una tendencia ascendente que vincula los beneficios de la maternidad a las políticas de población nacional, lo que se traduce en que las mujeres que tienen cuatro o cinco hijos a veces estén menos calificadas o se vean excluidas de los beneficios de la maternidad. Dichas mujeres están obligadas a acarrear el peso de las políticas de población nacionales.

MARRUECOS

El Gobierno considera que, en general, los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia. Sin embargo, los instrumentos deberían ser suficientemente flexibles como para permitir que los Estados Miembros los apoyaran.

Unión Marroquí del Trabajo (UMT): Marruecos debe apoyar la firme protección dirigida a las trabajadoras, que son los cimientos de su economía y riqueza.

Si los Miembros empiezan a apoyar la flexibilidad de los convenios, con las dudas que suscita su aplicación, ¿qué ocurrirá con los demás convenios, tales como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)? ¿Será necesario también en ese caso hacer concesiones? Es más adecuado reforzar el brazo ejecutivo de la OIT que debilitar los convenios.

El hecho de que fuera necesario actualizar el Convenio núm. 103 a fin y efecto de tener en cuenta los cambios económicos y sociales producidos en el mundo no significa tener que hacer concesiones o dar un paso hacia atrás con respecto a los logros alcanzados o a los que todavía no se han conseguido. No deberían buscarse más ratificaciones a expensas de los trabajadores, y de las trabajadoras en particular, o de sus derechos.

La maternidad no es sólo motivo de preocupación para las mujeres y sus derechos ni tampoco es un acontecimiento limitado en el tiempo y el espacio, sino que preocupa a toda la sociedad y al mundo entero. Los fetos y los recién nacidos cuyas madres se supone que gozan de condiciones favorables son los hombres y las mujeres del día de mañana y representan nuestro futuro.

MAURICIO

Los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

Federación de Sindicatos de la Función Pública (FSCC): Expresa su acuerdo con el texto de la recomendación propuesta.

NORUEGA

El Convenio núm. 103 tan sólo ha sido ratificado por unos pocos países. Es sumamente importante que el convenio se concentre en los derechos fundamentales y no presente disposiciones detalladas con respecto a las normas y la práctica de cada uno de los países, de modo que las madres de todo el mundo puedan beneficiarse de dichos derechos.

Confederación de Comercio e Industria de Noruega (NHO): El propósito principal de la revisión del Convenio núm. 103 y de la Recomendación núm. 95 debería ser la obtención de un convenio flexible que conceda unos derechos mínimos y unas directrices justificables para la protección de la maternidad y lo que ello debería incluir. El instrumento no debería ser la base de normas y reglamentaciones excesivamente rígidas y detalladas que no ofrecieran la posibilidad de adaptarse a la situación actual de los Estados Miembros y a la legislación y a la práctica nacionales sobre la materia. Muy pocos Miembros han ratificado el Convenio núm. 103. Una mejor protección de la maternidad para tantas mujeres como fuera posible a través de un instrumento revisado debería centrarse en los derechos mínimos.

El objetivo, a saber, la elaboración de un convenio que la mayoría de Estados Miembros pueda ratificar, solamente se logrará si se consigue un equilibrio razonable entre la protección de la seguridad económica de las mujeres y los niños, la salud y la seguridad en el empleo durante el embarazo y el parto y los costes extraordinarios de carácter económico y administrativo que se impondrán a los empleadores mediante dicho convenio. Hay motivos para temer que un convenio rígido y con un alcance bastante general, que no cuente con el equilibrio arriba mencionado, afecte negativamente a las posibilidades de las mujeres jóvenes en el mercado laboral de aquellos países en los que se pueda ratificar el convenio.

El convenio y la recomendación propuestos no son sustancialmente distintos del convenio en vigor, en cuanto a las reglamentaciones detalladas y a la falta de flexibilidad. En algunas áreas, se propone una ampliación significativa de los derechos (por ejemplo, el artículo 9). Hay pocos motivos que induzcan a creer que el convenio propuesto alcanzaría un número de ratificaciones más elevado que el Convenio núm. 103.

NUEVA ZELANDIA

Federación de Empleadores de Nueva Zelandia (NZEF): El convenio revisado debería incluir el menor número de detalles prescriptivos posible de modo que pudiera adaptarse a la diversidad de condiciones sociales y económicas de los Estados Miembros. Es mucho más importante que el convenio trate los principios en lugar de las prescripciones y conceda a los Estados Miembros la flexibilidad suficiente para aplicar dicho convenio de la forma que mejor se adecue a las circunstancias nacionales. Es necesario un equilibrio entre la prestación de seguridad, salud y seguridad en el empleo durante el embarazo de toda mujer y la garantía de un período mínimo de licencia de maternidad después del parto (en el caso de que la mujer quisiera dicha licencia), por una parte, y la protección del empleador de los costes monetarios y operacionales adicionales, por otra. Solamente una minoría de países ha ratificado el convenio existente.

El convenio revisado no debería repetir las mismas equivocaciones prescriptivas. Si se aplica en su forma actual, el convenio sólo se traduciría en una reducción de las oportunidades de empleo para las mujeres en edad de procrear, que no es el resultado que se pretende.

Si bien la legislación pertinente de Nueva Zelanda cubre tanto la licencia parental como la adopción, el propio convenio no debería ir más allá de la protección de la discriminación de las mujeres embarazadas y de aquéllas en edad de procrear. Con el fin de evitar cualquier confusión y promover la ratificación, el convenio debería forjar solamente el embarazo y la licencia de maternidad. El alcance de dicho convenio no debería ir más allá de estas cuestiones. Si éste fuera el caso, es poco probable que hubiera un número razonable de Estados Miembros capaces de ratificar el convenio, y ciertamente no se trataría de la mayoría.

Sin embargo, en los casos en que la legislación nacional prevé una disposición más amplia de la requerida por el convenio, debería existir una obligación para con el convenio, incluso si algunos aspectos de la legislación nacional variaran con respecto a algunas de las disposiciones detalladas.

Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU): Apoya la protección de los derechos de los trabajadores a la licencia de maternidad y parental mediante un convenio revisado. La Oficina ha avanzado de forma significativa en la elaboración de un texto que se propone positivo y tratable.

PAÍSES BAJOS

El Gobierno considera sumamente importante que el convenio revisado sobre la protección de la maternidad se termine durante la próxima sesión de la Conferencia. Sin embargo, habida cuenta de las diferencias sustanciales que existen entre las opiniones de los empleadores, trabajadores y varios grupos de Estados, existe un riesgo verdadero de que dicho convenio fracase debido a una falta de consenso entre las partes participantes, lo que constituiría un resultado de la Conferencia muy poco deseable.

Por consiguiente, el Gobierno pide a la Oficina que examine la mejor forma de promover un acuerdo sobre un nuevo convenio y presentar propuestas a este efecto. Como parte de esta estrategia, es importante que los delegados de la Conferencia tengan claro desde el principio la futura postura del Convenio núm. 103. Por consiguiente, la cuestión de las cláusulas finales debería abordarse al principio de la Conferencia. Será mucho más fácil llegar a un acuerdo sobre el contenido del convenio si desde el principio se tiene claro que el Convenio núm. 103 también quedará abierto a nuevas ratificaciones en el futuro. La necesidad de lograr el mismo nivel de protección en el nuevo convenio se hará sentir mucho menos. Otra forma de fomentar el acuerdo sobre el texto del convenio revisado consiste en conceder a los Estados la opción de ratificar el convenio parcialmente (un mínimo de seis artículos, por ejemplo, que en cualquier caso incluyan las obligaciones más importantes) o mediante la posibilidad de limitar el alcance material de dicho convenio.

Confederación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos (VNO-NCW): El principal objetivo de la revisión del Convenio núm. 103 consiste en garantizar una norma mínima de protección de la maternidad y en conseguir que más Miembros lo ratifiquen. Eso exige la elaboración de un instrumento más flexible para con los Miembros a fin y efecto de que cumplan con las normas mínimas. Los resultados de la discusión de junio de 1999 no fomentan una postura optimista con respecto a

la revisión: debería haber más flexibilidad para crear un instrumento que la mayor parte de los Miembros pudiera ratificar.

La protección de la maternidad no debería traducirse en que las oportunidades de empleo para las mujeres se vieran innecesariamente perjudicadas. Ese es otro argumento que ofrece más posibilidades a los Miembros de acatar el nuevo instrumento.

Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV): La posibilidad de que exista un convenio en dos partes abierto a la ratificación parcial podría correr el riesgo de que la discusión de 2000 se concentrara en cuestiones cuyos artículos figuraran en la parte fundamental del convenio y que pudieran suprimirse de la segunda parte optativa. No sería sensato optar por cuatro normas de la OIT sobre protección de la maternidad (Convenio núm. 3, Convenio núm. 103, nuevo convenio, Parte I, y nuevo convenio, Parte II). Los comentarios finales del Gobierno de los Países Bajos con respecto a la parte optativa del convenio relativo a la licencia parental parecen confirmar estas dudas.

PAKISTÁN

Los textos propuestos no son adecuados a las condiciones económicas que prevalecen en los países en desarrollo como el Pakistán.

Federación de Empleadores de Pakistán (EFP): Los instrumentos propuestos no están en armonía con las condiciones objetivas que prevalecen en países en desarrollo como el Pakistán. A la vista de la delicada situación de las economías, el desempleo galopante y la explosión demográfica así como la inexistencia de sistemas de seguridad social nacionales, generales y viables, la adopción de semejante convenio podría demostrar ser contraproducente ya que tal vez dejaría de fomentar el empleo de las mujeres por ser demasiado caro y complicado.

Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (PNFTU): El convenio y la recomendación propuestos parecen bastantes satisfactorios.

PORTUGAL

Los textos propuestos están en la línea de las conclusiones adoptadas por la Conferencia después de la primera discusión y constituyen una base suficiente para entablar una segunda discusión.

Los instrumentos existentes se revisan para facilitar la futura ratificación con el fin de ampliar al máximo la protección que ofrecen.

En estas circunstancias, el Gobierno está de acuerdo en que el convenio revisado se aplique solamente a las madres. Podrían concederse algunos derechos a los padres con respecto a la licencia de paternidad en la recomendación o en la Parte II del convenio, ratificación que podría ser optativa. El Convenio núm. 156 ya concede algunos derechos a los padres.

Confederación de la Industria de Portugal (CIP): Existe un gran número de Miembros que no ha ratificado el Convenio núm. 103 y se pide una gran flexibilidad y una gran dosis de realismo para abordar el contenido de las normas o disposiciones que hay que adoptar. Los textos propuestos son demasiado rígidos, prescriptivos y restrictivos y, por consiguiente, no cuentan con la aprobación de la CIP.

A la luz de lo arriba mencionado, el convenio y la recomendación propuestos no constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP-IN): Considera que los textos constituyen una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

REINO UNIDO

El Gobierno examinó los textos propuestos a la luz del trasfondo de que cualquier nueva norma debería equilibrarse para proporcionar unas normas mínimas que permitieran una protección genuina de la seguridad y la salud de las mujeres y de sus niños sin que eso significara una carga innecesaria para el empleador. Las nuevas normas deben centrarse y complementar los otros instrumentos relacionados con las mismas. El convenio y la recomendación propuestos generalmente proporcionan una base de discusión adecuada para la 88.^a reunión de la Conferencia.

Confederación de la Industria Británica (CBI): Apoya totalmente la actualización de este convenio. La cuestión de la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas es sumamente importante y la OIT tiene una verdadera oportunidad de proporcionar un marco que mejore las normas mínimas generales de forma significativa. No obstante, la CBI está profundamente decepcionada con el texto propuesto actualmente. Sería sumamente lamentable que el debate mal enfocado y demasiado ambicioso sobre los detalles de este convenio se tradujera en una norma nueva pero ineficaz.

A fin y efecto de ser eficaces, los convenios de la OIT deben centrarse estrictamente en las normas del trabajo fundamentales y es necesario que sean flexibles en cuanto a cómo los países las consiguen. Asimismo, dichos convenios deben ratificarse a gran escala. El Convenio núm. 103 no se ajustaba a esos criterios.

Desgraciadamente, las revisiones propuestas del Convenio núm. 103, en lugar de mejorar, disminuyen la probabilidad de que pueda existir una ratificación a gran escala. En muchos países, el debate ha pasado de la protección de las mujeres embarazadas a cuestiones como las prácticas laborales compatibles con la vida familiar y el equilibrio entre trabajo y vida. Se trata de preocupaciones legítimas para la política nacional pero se alejan del principal objetivo del convenio propuesto y de su probable repercusión. El examen de este convenio se ha visto negativamente afectado por los intentos de incluir algunas de estas cuestiones.

Sólo será posible conseguir una amplia ratificación si el convenio propuesto es menos prescriptivo y más realista. Actualmente, se intentan abordar las cuestiones relacionadas con las prácticas más eficaces e incluir detalles que no se adecuen a un instrumento basado en las normas mínimas; sería más apropiado que estas cuestiones se asignaran a una recomendación.

Sin embargo, es necesario detallar más el convenio propuesto con respecto a la responsabilidad por el pago de los beneficios de la maternidad a las mujeres. Las perspectivas de empleo para las mujeres en edad de procrear se verán seriamente afectadas si no existe ninguna disposición para que el empleador no sea el único responsable del coste directo de todo beneficio monetario de la maternidad a las mujeres, a menos que el empleador se comprometa expresamente a ello de antemano. El convenio propuesto debería enmendarse de conformidad con ello.

La revisión del Convenio núm. 103 propuesta hace que sea muy poco probable que éste se ratifique a gran escala. Ambos instrumentos propuestos requieren cambios muy sustanciales si tienen que ser instrumentos útiles para abordar las normas mínimas de protección de la maternidad.

RUMANIA

Los textos propuestos se consideran una base de discusión satisfactoria para la 88.^a reunión de la Conferencia.

SINGAPUR

El Gobierno reconoce la importante función económica que las trabajadoras han desempeñado en la fuerza de trabajo. Eso se debe especialmente a la escasa base demográfica de Singapur, que ha dado lugar a la escasez de recursos humanos. Como las responsabilidades relativas al cuidado de los niños constituyen uno de los principales motivos que disuaden a las mujeres de volver a incorporarse a la mano de obra, la disposición de una protección adecuada de la maternidad y de un apoyo al cuidado de los niños constituiría una importante consideración política para fomentar que las mujeres volvieran a incorporarse a la mano de obra y garantizar que no se encuentran en desigualdad de condiciones con respecto a sus homólogos masculinos debido a las responsabilidades que implica el cuidado de los niños.

Si bien se apoyan el principio y el objetivo del convenio y la recomendación propuestos para proteger la maternidad y otros beneficios, el Gobierno considera que debería concederse cierta flexibilidad a los Estados Miembros para permitirles que decidan acerca de la duración adecuada de la licencia retribuida de maternidad en su legislación, así como en el sistema (ya sea la seguridad social obligatoria u otros seguros) que se consideran los más apropiados para conceder dichos beneficios.

REPÚBLICA ARABE SIRIA

Las exposiciones del convenio y la recomendación propuestos han progresado en cuanto a la ampliación de la protección jurídica concedida a las trabajadoras. El convenio propuesto puede ser ratificado después de que la legislación nacional en vigor sobre la materia haya sido enmendada.

SRI LANKA

Los textos del convenio y la recomendación propuestos constituyen una base de discusión satisfactoria para la 88.^a reunión de la Conferencia.

SUDÁFRICA

El informe plantea algunas cuestiones importantes sobre la situación de los padres de niños adoptivos, la interrupción para la lactancia de los hijos y la relación con las cuestiones de responsabilidad familiar. Debería ofrecerse protección mejor y más firme a las madres trabajadoras, sin descuidar la naturaleza dinámica de las familias en el contexto actual.

Empresarios de Sudáfrica (BSA): Los textos propuestos no tienen como objetivo los principios generales ni el establecimiento de normas mínimas universales sino que pretenden establecer un conjunto rígido de prácticas más adecuadas en todos los países, independientemente de sus diferencias. Este enfoque de «prácticas más adecuadas» simplemente perpetuará la tendencia a la ratificación insignificante que ridiculiza

el tiempo y el esfuerzo dedicados al desarrollo y a la adopción de las normas internacionales del trabajo. El enfoque rígido y costoso de los textos propuestos es contraproducente a los esfuerzos, en países como Sudáfrica, para hacer frente al elevado nivel de desempleo mediante el fomento de la creación de puestos de empleo, entre otras cosas a través de las pequeñas empresas, ya que se traduce en costes de empleo adicionales.

Los BSA apoyan una norma de trabajo internacional destinada a equilibrar la protección de la seguridad y la salud de la mujer y su seguridad laboral durante el embarazo y durante un período limitado después del nacimiento de su hijo, por una parte, y la protección del empleador frente a los costes adicionales de carácter económico, de cumplimiento y operacionales, por la otra. En esta ecuación debería sumarse la carga de los coempleados que sustituyen a las mujeres que reciben la protección de la maternidad. Este es el caso particular en el que el texto propuesto va más allá de las normas mínimas realistas que podrían aplicarse.

El propósito del convenio propuesto es proteger la salud, la seguridad y la seguridad laboral de la mujer embarazada durante y justo después del parto, y su alcance no debería ir más allá de esta postura.

SUECIA

Los textos propuestos se ajustan perfectamente a las conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 87.^a reunión y, así, constituyen una base de discusión satisfactoria.

A la vista del interés demostrado a lo largo de varios trimestres durante la primera discusión de la propuesta para elaborar una segunda parte optativa del convenio en la que figuren las disposiciones sobre licencia parental, el Gobierno encuentra motivos suficientes para defender y explicar una vez más su propuesta. En todo el mundo existe una tendencia clara a que la participación laboral de las mujeres aumente y se mantenga durante los primeros años de la maternidad. Hoy en día, muchas familias dependen de dos ingresos para vivir. Las familias necesitan apoyo para poder combinar la actividad económica con la vida familiar. Este tipo de apoyo debería encaminarse a hacer posible las legítimas aspiraciones de los padres de niños pequeños a tener una vida económicamente activa.

Una segunda parte optativa del convenio debería proceder de las cuestiones relativas solamente a la maternidad, entendida como beneficio parental, lo que convertiría al convenio en un instrumento moderno y esperanzador que reflejaría la evolución actual.

El principal objetivo de una licencia parental es la consideración de los intereses más adecuados para el niño. La igualdad en las cuestiones de sexo es otro de los objetivos. Permitir tanto al padre como a la madre que obtengan un permiso cuando sus niños son pequeños corroboraría que los padres también tienen la obligación de participar en la supervisión y en el cuidado de los niños.

Contrariamente a lo que se dijo durante la primera discusión, el nuevo Convenio núm. 156 no contiene ninguna disposición acerca de la licencia parental y, por consiguiente, la inclusión de un artículo relativo a la licencia parental en el nuevo convenio no duplicaría las disposiciones de los demás convenios. Las disposiciones legales acerca de la licencia parental ya existen por lo menos en 36 países.

En su estructura, el convenio estaría formado por dos partes funcionales que los países ratificarían según sus posibilidades y nivel de desarrollo. Se debería introducir una segunda parte optativa, que contuviera un artículo que correspondiera de forma sustancial al párrafo 10 de la recomendación propuesta. El Gobierno desea hacer

especial hincapié en que una segunda parte optativa del convenio sobre la licencia parental no puede constituir un impedimento a la ratificación por parte de ningún Estado Miembro. Propone que el artículo 11 vuelva a numerarse como artículo 13 y los nuevos artículos 11 y 12 deberían añadirse al convenio de la siguiente manera:

Nuevo artículo 11

1. La madre o padre empleados del niño tienen derecho a una licencia parental durante el período que sigue al vencimiento de la licencia de maternidad.

2. El período durante el cual se puede conceder la licencia parental, la duración de la licencia y otras modalidades, inclusive el pago de los beneficios parentales, el uso y la distribución de las licencias parentales entre los padres, serán determinados por la legislación o las reglamentaciones nacionales o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

Nuevo artículo 12

1. Todo Miembro que ratifique este convenio puede, mediante una declaración anexa a la ratificación, excluir el artículo 11 de la aceptación del convenio.

2. Todo Miembro que presente dicha declaración puede anularla en cualquier momento mediante una nueva declaración.

Confederación de Empleadores de Suecia (SAF): Se preferiría un instrumento menos general ratificado por la mayoría de los Estados Miembros a un instrumento tan detallado que, de nuevo, planteará problemas de ratificación a muchos países. El propósito de la revisión debería ser la elaboración de un convenio flexible y libre de las estipulaciones detalladas existentes en materia de aplicación. Si bien el convenio no presenta ningún problema para Suecia, se teme que los nuevos proyectos contengan detalles excesivos y, por consiguiente, se traduzcan en otro convenio que tan sólo ratificarían unos pocos Estados Miembros.

Será necesario que las tres partes desplieguen muy grandes esfuerzos para que la segunda discusión se traduzca en un documento que la mayoría de Estados Miembros estén en posición de ratificar. En semejante situación, es inútil intentar introducir de nuevo una segunda parte que ya fracasó en la primera discusión y, por consiguiente, la SAF no comparte la opinión del Gobierno de que debería intentarse garantizar una vez más la inclusión de una sección sobre la licencia parental en el convenio.

SUIZA

La ley federal sobre el seguro de la maternidad adoptada por el Parlamento suizo en 1998 fue rechazada en un referéndum en 1999. Suiza se encuentra de nuevo en la situación que existía antes de la adopción de la ley, a saber, sin ninguna disposición sobre el permiso de maternidad pagado genuino, que, además, ha impedido la ratificación del Convenio núm. 103.

Después del voto negativo, se presentaron a la Asamblea Federal una serie de propuestas parlamentarias para resolver los problemas ocasionados por el rechazo popular

de la ley. Actualmente el Consejo Federal está considerando las distintas opciones para solucionar el problema del seguro de la maternidad e intenta presentar una propuesta al Parlamento que pueda resolver esta cuestión. No obstante, la verdad continúa siendo que Suiza por el momento es incapaz de ratificar cualquier instrumento internacional sobre la protección de la maternidad.

Unión de Empleadores de Suiza (UPS): No es lógico disponer de un instrumento rígido con normas de protección fijas demasiado elevadas en este campo. Semejante instrumento es incluso menos probable que se ratifique que el Convenio núm. 103. El propósito de revisar este Convenio es crear un instrumento flexible que pueda ser ratificado por el mayor número de países posible.

La UPS no está en favor de que exista un instrumento internacional en este ámbito, sobre todo si tiene por objeto una ampliación de las prestaciones. La protección de la maternidad, y en particular la cuestión de la licencia retribuida de maternidad, debe regirse por acuerdos colectivos. Las soluciones que han alcanzado directamente los interlocutores sociales son, con mucho, preferibles a cualquier forma de requisito legal. La protección no debe imponerla el Gobierno de forma uniforme; el Gobierno debería limitarse a colmar las lagunas que puedan existir. Si hay que establecer un instrumento, sería preferible una recomendación. El convenio propuesto es demasiado detallado y le falta flexibilidad. En lugar de ser así, debería estipular unos principios generales que los Estados Miembros pudiesen luego acomodar a sus características económicas y sociales.

Las disposiciones del convenio propuesto deberían figurar preferentemente en la recomendación, que podría ser más efectiva en la práctica.

El catálogo de requisitos de protección presentado a la recomendación propuesta no es nada realista a escala internacional.

Aún no se ha alcanzado el objetivo de la revisión del Convenio núm. 103. Los instrumentos propuestos no contarán con una amplia aceptación a escala internacional en su forma actual. Probablemente, sólo se podría obtener una amplia ratificación si se dispusiera de un convenio muy simplificado y limitado a unos principios generales.

Unión Sindical Suiza (USS/SGB): Aunque el seguro de maternidad fue rechazado por la mayor parte de la población de Suiza en junio de 1999, la delegación suiza se propone apoyar activamente la protección de la maternidad en la próxima discusión de la 88.^a reunión de la Conferencia. La nueva Constitución Federal contempla el establecimiento de un sistema de seguro de maternidad. Hay además toda una serie de iniciativas parlamentarias sobre la protección de la maternidad, lo que significa que las cuestiones sobre la protección de la maternidad en general, y sobre el seguro de la maternidad en particular, seguirán siendo cuestiones de actualidad en un futuro próximo. Por este motivo, Suiza debe trabajar para conseguir un convenio moderno y contribuir a garantizar que el proceso de revisión se traduzca en un convenio mejorado.

Federación de Asociaciones Suizas de Trabajadores (FSE/VSA): La protección de las mujeres embarazadas y de las madres en el lugar de trabajo constituye una parte esencial de la protección de los empleados en general. En algunos países, entre los que se cuenta Suiza, todavía es imposible proporcionar los medios adecuados para que el Estado y la sociedad cumplan con esta obligación tan importante. La elaboración de un convenio internacional que establezca unas normas mínimas de protección, a la vez que permita a los Estados una cierta libertad con respecto a los detalles, es, por consiguiente, una importante labor para la OIT.

SURINAME

El Gobierno no presenta ninguna enmienda ni comentario. Los textos propuestos constituyen una base de discusión adecuada para la Conferencia.

TAILANDIA

El Gobierno está de acuerdo con los textos propuestos.

Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT): La mayoría está de acuerdo con el contenido de los instrumentos propuestos.

Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria de Tailandia (ECONTHAI). Casi todas las disposiciones del convenio propuesto ya figuran en la legislación nacional actual. Cuando existen disposiciones claras, la cuestión queda determinada por la autoridad competente o por la legislación o la práctica nacionales. ECONTHAI apoya el convenio propuesto.

TOGO

El Gobierno no presenta ninguna observación particular con respecto a la forma o al contenido del convenio y la recomendación propuestos.

TURQUÍA

El Gobierno apoya la revisión del convenio y de la recomendación a la luz de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral. No propone ninguna enmienda, y confirma que los textos propuestos constituyen una base adecuada de discusión para la 88.^a reunión de la Conferencia.

Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TİSK): La primera discusión se centró en la revisión del convenio y la recomendación existentes a fin de mejorar su flexibilidad, ya que sus disposiciones presentaban cierta rigidez y algunas limitaciones que impedían su ratificación. De esta forma, se fomentarían más las oportunidades de empleo para las mujeres en edad de procrear. En su forma actual, los textos propuestos contienen disposiciones que presentarían nuevas rigideces y limitaciones y que tendrían un efecto contrario sobre las oportunidades de empleo para las mujeres en edad de procrear.

URUGUAY

Plenario Intrasindical de Trabajadores–Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT): El texto propuesto no mejora de forma significativa las disposiciones establecidas en el Convenio núm. 103. Algunas de las modificaciones que introduce este documento no sólo neutralizan los elementos favorables que el mismo contiene, sino que implican un empeoramiento inmediato o a mediano plazo de las condiciones que regulan la protección de las trabajadoras madres.

VENEZUELA

El Gobierno de Venezuela no tiene objeción alguna al texto del proyecto, ya que se ajusta a lo expresado en el cuestionario-formulario de respuesta del Informe V (1), que fuera discutido en la 87.^a reunión de la Conferencia.

Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV): Hay que reconocer que en la Conferencia de junio de 1999 se hizo un buen trabajo. La CTV desea que Venezuela ratifique el convenio y que las disposiciones del mismo se acojan como ley a su debido tiempo y que sus principios se respeten para el beneficio de todas las mujeres venezolanas madres de familia que tienen niños pequeños que necesitan su amor y atención.

ZAMBIA

El Gobierno aprueba la discusión de los instrumentos propuestos en la 88.^a reunión de la Conferencia.

Comentario de la Oficina

En las observaciones generales se ponen de relieve algunas cuestiones que son de importancia fundamental para determinar el alcance y el contenido de los instrumentos propuestos. En primer lugar, y lo que es quizás más importante, es evidente que existe un cierto grado de consenso sobre la importancia de garantizar un nivel mínimo básico de protección de la maternidad. Ahora bien, hay una considerable divergencia de opiniones sobre el mejor enfoque para asegurar que se satisfacen las necesidades de las mujeres en materia de protección de la maternidad. Existe una discrepancia entre, por una parte, los que consideran que el número máximo de ratificaciones constituye la mejor manera de proporcionar esa protección y, por otra parte, los que opinan que un instrumento con un contenido máximo constituirá la mejor protección. El primer grupo sostiene que el nuevo convenio debería limitarse a establecer principios universales básicos expuestos de manera general que permitan a los Estados Miembros disponer de una flexibilidad considerable para satisfacer los aspectos básicos de la protección de la maternidad basados en esos principios, mientras que los detalles sobre la aplicación podrían fijarse en la recomendación. En apoyo de su argumento, señalan el número relativamente reducido de ratificaciones de los Convenios núms. 3 y 103 y deducen que, por consiguiente, esos convenios han sido en gran parte ineficaces. Por su parte, el segundo grupo considera que los textos no deberían debilitarse atendiendo a la necesidad de garantizar el número máximo de ratificaciones: no se debería tratar de conseguir ratificaciones a expensas de las trabajadoras y de sus derechos.

En algunas otras respuestas, en particular de los gobiernos, se buscaba un punto de confluencia que permitiera combinar esas dos posiciones extremas por medio de un texto que, como un gobierno explicó, suprimiese los obstáculos que impiden la ratificación de los convenios existentes y que, al mismo tiempo, ofreciese una protección considerable, fuera suficientemente progresista y preparase el terreno para la introducción de mejoras adicionales a nivel nacional de acuerdo con las condiciones socioeconómicas en cada Estado Miembro. Ahora bien, la diversidad de respuestas indica claramente que la elaboración de ese texto no será una tarea sencilla.

Entre las respuestas que se referían a la necesidad de un convenio flexible que pudiera ratificarse fácilmente, no se llegó a un acuerdo en cuanto a si el texto actual

ofrece una base apropiada para el logro de ese objetivo. En muchas respuestas se sostenía que no constituye una base apropiada, pero en algunas se señalaron a la atención tan sólo una o dos cuestiones de detalle y se consideró que, en conjunto, los proyectos actuales eran satisfactorios. Entre las respuestas en las que se puso de relieve el fortalecimiento del contenido de la protección de la maternidad, se expresó el acuerdo general de que el texto actual era en líneas generales satisfactorio. En un gran número de respuestas gubernamentales se expresó que los textos eran satisfactorios y constituían una base adecuada para la discusión, sin hacer comentarios sobre la índole del instrumento que se consideraría preferible.

Han transcurrido ahora casi 50 años desde que se adoptaron las normas más recientes sobre la protección de la maternidad y más de 80 años desde que se adoptaron las primeras normas. En muchas respuestas se señaló a la atención la necesidad de reflejar los progresos que se han observado más recientemente en el mundo, en especial los niveles más elevados de vida y una mayor participación de mujeres en la fuerza de trabajo. También se señalaron las disparidades existentes entre los países y se propuso que el nuevo convenio se adaptase a países con diferentes niveles de desarrollo y con entornos sociales y culturales distintos. En una respuesta se insistió en que las prestaciones de maternidad no deberían vincularse con las políticas demográficas nacionales.

Hubo opiniones divergentes en cuanto a si los nuevos instrumentos deberían ocuparse únicamente de la protección de la maternidad o si deberían tratar más ampliamente de los derechos y responsabilidades de los padres. En lo que se refiere a los avances que se han registrado en esta esfera, en varias respuestas se hizo referencia a los cambios en los enfoques en cuanto a las responsabilidades familiares y a las mejoras en lo que se refiere a la igualdad entre los sexos. Algunos mantuvieron que el nuevo convenio ofrecía la oportunidad de abordar las funciones sociales discriminatorias en relación con el cuidado de los hijos y adoptar un enfoque progresista en relación con la dinámica laboral y familiar. En este contexto, en algunas respuestas se apoyó la propuesta, que no se había mantenido durante la primera discusión, de adoptar un convenio compuesto de dos partes, con una segunda parte facultativa relativa a la licencia parental. Se señaló, en apoyo de esa propuesta, que el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), no contiene disposiciones sobre la licencia parental³.

En muchas respuestas se instaba, sin embargo, a que el convenio se limitase a ciertas cuestiones «fundamentales» de protección de la maternidad y no abarcase asuntos tales como la licencia del padre, la licencia parental, las prácticas de trabajo compatibles con la vida familiar o la adopción.

Resultaba tal vez sorprendente que hubiera todavía algunas diferencias en cuanto a lo que constituían los elementos fundamentales de la protección de la maternidad. En una respuesta, éstos se describieron como la ausencia de discriminación, la licencia y la protección de los niveles de vida, mientras que en otra se hizo referencia a la protección de la salud de la madre y del hijo, asegurando unos ingresos razonables y una protección contra el despido. En muchas respuestas se sostuvo que la protección de la salud y la seguridad de la madre y del hijo debería constituir una preocupación fundamental y que este tema debería ser examinado en el convenio. En

³ Ahora bien, tales disposiciones figuran en la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165).

algunas respuestas se subrayó la importancia de conceder más tiempo a las trabajadoras para la lactancia de sus hijos, pero en otras se consideró que el hecho de prever en el convenio interrupciones del trabajo para la lactancia implicaba ir demasiado lejos.

Muchas organizaciones de empleadores y algunos gobiernos pusieron de relieve la necesidad de encontrar un equilibrio entre los niveles de protección de la maternidad y los costos de tal protección, en especial para los empleadores. Advirtieron que las normas de protección excesivamente elevadas podían reducir las oportunidades de empleo para las mujeres en edad de procrear y, de manera más general, influir adversamente en la creación de empleo. También expresaron la preocupación de que podría ser difícil y costoso, en especial para las pequeñas y medianas empresas, aplicar algunas disposiciones. Añadieron que si los empleadores pudieran ser considerados directamente responsables de los costos de las prestaciones de maternidad, esto agravaría aún más la repercusión negativa en las oportunidades de empleo para las mujeres. Además, en una respuesta se señaló que las normas más elevadas de protección de la maternidad, tales como la licencia de mayor duración, no habían inhibido de hecho el crecimiento del empleo ni habían tenido como resultado una discriminación contra las mujeres en el acceso al empleo. En otra respuesta se sostuvo que la maternidad no debería considerarse como un costo, ya fuera para la sociedad o para las empresas, dado que se refería a derechos inalienables y al futuro de las sociedades.

De conformidad con la preocupación de llegar a un acuerdo sobre un convenio que pudiera ser ampliamente ratificado, se formularon varias propuestas sobre las disposiciones que podrían presentar obstáculos evitables a la ratificación. De nuevo, si bien se plantearon ciertas cuestiones en varias de las respuestas, no parecía que se podría llegar a una amplia mayoría sobre las disposiciones de supresión o de enmienda con miras a una ratificación más amplia. Algunos de los asuntos específicos mencionados a este respecto se referían a la cuestión de si todos los períodos de la licencia de maternidad deberían ser obligatorios; a la adopción de disposiciones para ampliar el período prenatal de la licencia; al nivel de prestaciones, y a la asignación al empleador de la carga de la prueba en casos de despido. De manera más general, como se ha señalado más arriba, el nivel de detalle de las disposiciones, en especial en lo que se refiere a la licencia y las prestaciones de maternidad, se mencionó como un posible obstáculo a una ratificación general.

En algunas respuestas se hicieron comentarios sobre la relación existente entre el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación. Una organización de empleadores consideró que el objetivo de la recomendación debería ser proporcionar asesoramiento práctico compatible con las disposiciones del convenio, en vez de extender hasta un nivel más elevado la protección prevista en el convenio. Otra organización de empleadores consideró que los Estados Miembros que ratifican un convenio se comprometen en virtud de esa ratificación a tratar de alcanzar los objetivos y normas expuestos en la recomendación y argumentó, sobre esta base, que las normas establecidas en la recomendación no deberían ser excesivamente elevadas. En el párrafo 1 del artículo 19 de la Constitución de la OIT se establece que se adopta una recomendación «si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio». La Oficina señala que las recomendaciones proporcionan, de hecho, orientación sobre lo que «se debería hacer», más que sobre lo que se «hará». Proporcionan tal orientación sobre

la política, la legislación y la práctica para la aplicación de un convenio, que puede ser demasiado detallada y preceptiva para el convenio, y también pueden exponer normas más elevadas a cuya aplicación aspiran los Estados Miembros, pero que todavía no es apropiado que figuren en un convenio. Una recomendación puede ser autónoma y abarcar un tema específico o puede acompañar un convenio internacional del trabajo adoptado al mismo tiempo. De este modo, puede complementar las disposiciones de un convenio. Ahora bien, las recomendaciones no imponen obligaciones vinculantes a los Estados Miembros que deciden ratificar el convenio conexo. Las desviaciones de una recomendación no pueden considerarse en sí mismas como una violación del derecho internacional. Al mismo tiempo, no se pueden considerar como algo ajeno a quienes no han ratificado el convenio, debido a que su función consisten en proporcionar asesoramiento y orientación a los Miembros.

En algunas respuestas se hacía referencia a los convenios sobre la protección de la maternidad existentes, a saber, los Convenios núms. 3 y 103, y se sostenía que el Convenio núm. 103 debería seguir en vigor después de la adopción del nuevo convenio. A este respecto, se puso de relieve que el acuerdo sobre el nuevo convenio podría ser más fácil de alcanzar si quedara claro desde el principio que el Convenio núm. 103 permanecería en el futuro abierto a nuevas ratificaciones y que, en consecuencia, el tema de las cláusulas finales debería examinarse al comienzo de la Conferencia. Si bien es cierto que podría resultar más fácil llegar a un consenso sobre el texto de un nuevo instrumento si ya se hubiera adoptado la decisión de mantener el convenio anterior abierto a futuras ratificaciones, esta propuesta plantea varias cuestiones que se deben considerar. Durante la discusión de la Comisión, se pidieron a la Oficina aclaraciones sobre un proyecto de enmienda, que se retiró posteriormente, en el sentido de que la ratificación del convenio propuesto no implicase *ipso jure* la denuncia del Convenio núm. 103, que no cesaría de estar abierto a la ratificación cuando entrase en vigor el nuevo convenio. Esto habría supuesto una desviación de una disposición final tipo de los convenios desde 1946, que especifica que la ratificación de un nuevo convenio revisor «implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata» del convenio revisado, y que cuando entre en vigor el convenio revisor, el convenio revisado «cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros». La Oficina indicó que si hubiera una razón que justificase tal desviación de la disposición tipo, esto tendría que examinarse durante la labor preparatoria. En tal situación, habría que determinar si sería posible que los Miembros fueran parte en ambos convenios y, si fuera así, cuáles serían las consecuencias en caso de discordancia entre sus disposiciones. Ahora bien, esos factores no podrían determinarse antes de conocer el contenido exacto del convenio revisor. Por esta razón, la Oficina considera apropiado posponer cualquier decisión acerca de una desviación de la disposición de denuncia tipo hasta que se haya establecido el contenido del convenio propuesto.

En algunas otras respuestas se sugirió que los nuevos instrumentos deberían complementar otras normas internacionales conexas, y que el Preámbulo debería referirse específicamente a éstas. A este respecto, se mencionaron el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), junto con la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Esta cuestión se examina en el comentario de la Oficina sobre el Preámbulo.

Observaciones sobre el proyecto de convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952⁴

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Miembros y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Recordando que en muchos otros convenios y recomendaciones internacionales del trabajo se incluyen decisiones relativas a la protección de la maternidad;

Después de haber decidido adoptar varias propuestas relativas a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha _____ de junio de dos mil, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000:

Observaciones sobre el preámbulo

Alemania. BDA: En el preámbulo se debería exponer la situación de la protección de la maternidad e indicar los intereses que se han de tener en cuenta. En consecuencia, se debería introducir en el tercer párrafo, a continuación de «en la legislación y la práctica nacionales», el siguiente nuevo párrafo: «destacando que la protección de la maternidad en el trabajo es una cuestión que afecta a la sociedad en su conjunto, en la que es preciso conciliar el interés por la protección de la maternidad con las necesidades y las circunstancias de las empresas y con el objetivo de fomentar el empleo, en particular mejorar las perspectivas de empleo para la mujer».

Austria. BAK: El título abreviado propuesto «Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000» es adecuado.

Dinamarca. Se acepta el título y el contenido del preámbulo reconociendo que el objetivo de la revisión del convenio es proteger la maternidad.

Egipto. Se propone que en el preámbulo se haga referencia al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 [y Protocolo, 1990] (núm. 89) y Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).

El Salvador. El preámbulo es válido. Una modificación en el título, basada en una propuesta más amplia para elaborar normas internacionales de trabajo relativas a la «licencia parental», será bienvenida.

España. CC.OO.: Se propone cambiar el título por «Convenio sobre los derechos relativos al embarazo, el nacimiento y la primera infancia», lo que permitiría introducir

⁴ Las observaciones van precedidas del texto correspondiente, como figura en el proyecto de convenio recogido en el Informe IV(1).

en el texto disposiciones sobre la adopción y la licencia parental que deberían ser contempladas en el preámbulo. En el tercer párrafo, se deberían cambiar las palabras «la evolución [de la protección de la maternidad]» por «los avances en». Se debería reconocer la evolución positiva que en los últimos años se ha producido en todos los países en materia de normas de protección de la maternidad. Al mismo tiempo, la frase anterior «la diversidad del desarrollo económico y social de los Miembros» daría cuenta de los distintos grados de protección previstos en los diferentes países. En el cuarto párrafo del preámbulo, se deberían sustituir las palabras «convenios y recomendaciones internacionales del trabajo» por «disposiciones, convenios y recomendaciones internacionales». Este cambio ampliaría el marco de referencia y daría cabida a otros instrumentos internacionales en este ámbito como la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción adoptada por la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Si la Oficina considera que la enmienda propuesta puede plantear problemas legales, la referencia a estos instrumentos internacionales podría figurar en un párrafo aparte.

UGT. El debate sobre la propuesta de modificar el título para hacer referencia a «los derechos relativos al embarazo, el nacimiento y la primera infancia» tendría que basarse en una consideración que integre todos estos aspectos desde la perspectiva de las peculiaridades de cada sexo, en lugar de limitarse a girar en torno a un derecho previsto únicamente para la mujer. El título del convenio también debería indicar que en el Convenio se abordan aspectos específicos de la maternidad en el lugar de trabajo que repercuten en la salud de las trabajadoras y sus hijos y los derechos de empleo de la mujer, en cuyo caso se piden medidas específicas para proteger a las trabajadoras, o bien, se puede adoptar un enfoque más amplio en el que se haga referencia a aspectos del cuidado de los hijos después del nacimiento que corresponden a los derechos de los trabajadores, tanto hombres como mujeres. Establecer disposiciones específicas sobre la protección de la maternidad teniendo en cuenta únicamente los derechos particulares de la mujer tendría que estar justificado por motivos biológicos y de salud. De no ser así, se produciría una discriminación por razón de sexo contraviniendo el principio de igualdad de oportunidades y de trato consignado en las propias declaraciones y resoluciones de la OIT. La UGT se inclina a favor de modificar el título para hacer referencia a «los derechos relativos al embarazo, el nacimiento y la primera infancia», a condición de que también se revisen los contenidos del convenio desde la perspectiva de las peculiaridades de cada sexo contemplando los derechos de los padres trabajadores y superando las medidas destinadas únicamente a proteger la salud de la madre y el hijo durante el embarazo, después del parto y en el período de lactancia.

Estados Unidos. No hay inconveniente en aceptar un título más imparcial en cuanto al género. Aunque los dos convenios anteriores están dirigidos a proteger la salud y los derechos de empleo de las trabajadoras durante el embarazo, el nacimiento del hijo y los cuidados posteriores, un cambio sin indicación de género reflejaría con mayor precisión la creciente necesidad mundial de ampliar el alcance de las medidas de protección del empleo para ambos padres trabajadores. El número de padres trabajadores que participan de forma más activa en los cuidados posteriores al nacimiento se ha incrementado de forma considerable.

Estonia. Debería haber un nuevo debate sobre el título. El título «Convenio sobre la protección de la maternidad» es una continuación del Convenio núm. 103 y claro

para todos, pero hace creer que se protege la maternidad de la mujer, mientras que el contenido del Convenio sólo se aplica a las mujeres trabajadoras embarazadas o que acaban de dar a luz. Por esta razón, el título de la Directiva de la Unión Europea hace referencia a «medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia»⁵. En aras de una mayor claridad, el artículo 8 de la Carta Social Europea revisada y suplemento se titula «Derecho de las trabajadoras a protección». La propuesta de otro título sin indicación de género en el que se haga referencia a «los derechos relativos al embarazo, el nacimiento y la primera infancia» refleja la posibilidad de que ambos padres pueden hacer uso de la licencia parental. El Gobierno prefiere otro título.

Finlandia. Desde el Convenio núm. 103, se han adoptado otros convenios internacionales que incorporan disposiciones sobre la protección de la maternidad. En el informe de la Oficina no parece que se haya examinado la relación que guarda el Convenio en preparación con otros convenios internacionales sobre el mismo tema, entre los cuales, al menos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989) y la Carta Social Europea (1961) y su protocolo adicional (1988). Estos documentos, en particular las convenciones de las Naciones Unidas, ofrecen un marco para el nuevo convenio que prepara la OIT. Durante los trabajos de preparación se debería prestar atención a lo que se conoce como normas internacionales de protección de la maternidad, compuestas por las convenciones internacionales citadas anteriormente. También sería conveniente que en los trabajos preparatorios se mostrara el modo en que el proyecto de convenio guarda relación con otras convenciones internacionales que incorporan disposiciones sobre la protección de la maternidad, en particular las adoptadas por las Naciones Unidas. Posiblemente, este enfoque incitaría a los Estados a ratificar el nuevo Convenio.

Comentario de la Oficina

Se recibieron muy pocos comentarios sobre el Preámbulo. En algunas respuestas se sugirió una ampliación de la referencia a otras normas conexas, con el fin de incluir instrumentos internacionales tales como la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción o la Carta Social Europea. En una respuesta se propuso que la Oficina indicase cuál sería la relación del nuevo convenio con esos instrumentos, dado que esto podría fomentar la ratificación. En otra respuesta se propuso que se hiciera referencia a las normas de la OIT sobre el trabajo nocturno de las mujeres. La Oficina señala que estas referencias adicionales no modificarían el fondo del convenio. Con el fin de mantener un Preámbulo conciso, y en vista del hecho de que no parecería apoyarse ampliamente la enumeración detallada de otros instrumentos internacionales afines, la Oficina no ha propuesto, a este respecto, la introducción de ningún cambio en el texto.

⁵ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* (Bruselas), vol. 35, núm. L.348 de 28 de noviembre de 1992, págs. 1 a 7.

En varias respuestas se trató del título del convenio propuesto y se hizo referencia a las propuestas que se habían hecho durante la primera discusión de ampliar el alcance de la protección tanto al padre como a la madre que trabajan, por medio de una disposición sobre la licencia parental y la cobertura de los padres adoptivos. Respecto de este asunto, en una respuesta se mencionó el papel más importante que desempeñaban ahora los padres en la atención posnatal. En otra se señaló que, si se tuviera que seguir concentrando la atención en los derechos de las trabajadoras en vez de adoptar un enfoque más amplio que abarcase los derechos de los padres que trabajan, esto tendría que estar justificado por razones biológicas y sanitarias o sería discriminatorio. La Oficina señala que, en la medida en que todos los derechos que figuran en el convenio propuesto provienen de la necesidad de proteger a las trabajadoras de las repercusiones que podría tener en su puesto de trabajo la función biológica de la maternidad, no se podrían considerar como discriminatorios. Como se señaló más arriba en el comentario sobre las observaciones generales, en una mayoría de las respuestas se prefería un convenio limitado a la protección de la maternidad en el trabajo, en vez de adoptar un enfoque más amplio sobre los derechos en relación con el embarazo, el parto y la primera infancia.

En una respuesta se sugirió que se reemplazase la referencia que figuraba en el segundo párrafo del Preámbulo a «la evolución de la protección de la maternidad» por «los progresos en la protección de la maternidad», dado que se habían registrado avances positivos en todos los países. Se señaló que las diferencias entre los países seguirían reconociéndose suficientemente en la primera parte del párrafo. En otra propuesta se propuso un nuevo párrafo para el Preámbulo, en el que se expusieran los diferentes intereses que deberían tomarse en consideración para garantizar la protección de la maternidad, así como la situación respecto de este asunto, que afecta a la sociedad en su totalidad. Dado que no hubo ningún indicio de que se prestase un apoyo más amplio a estas propuestas, la Oficina no las ha adoptado.

DEFINICIONES

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio:

- a) el término «mujer» se aplica a toda persona de sexo femenino sin discriminación alguna y el término «hijo» se aplica a todo hijo sin discriminación alguna;
- b) el término «licencia de maternidad» se refiere a la licencia mencionada en el artículo 3 del presente convenio;
- c) el término «licencia complementaria» se refiere a la licencia mencionada en el párrafo 3 del artículo 4 del presente convenio.

Observaciones sobre el artículo 1

Alemania. Puesto que la legislación nacional puede otorgar derechos más amplios que los previstos en el Convenio, no es preciso que la definición del término «hijo» abarque a los niños adoptados. Habida cuenta del carácter no lesivo de la definición para ninguna ampliación no deseada del campo de aplicación de las disposiciones, se podría aceptar la definición «todo hijo sin discriminación alguna».

BDA: Esta nueva redacción induce a error. Con la frase «todo hijo sin discriminación alguna» se da la impresión de que también se aplica a los niños adoptados y, solamente gracias al comentario de la Oficina queda claro que éste no es el objetivo. Debería optarse por una redacción que aclarase que los niños adoptados no están cubiertos.

DAG: Por encima de todo no tiene que haber ningún tipo de discriminación contra las madres solteras y los hijos nacidos fuera del vínculo matrimonial a fin de proteger el reciente número de familias monoparentales, la mayoría formadas por mujeres. Es preciso una aclaración del texto.

Confederación Alemana de Sindicatos (DGB): El texto ha de aclarar que la definición del término «discriminación» tiene mayor alcance que la que figura en el párrafo 1 del artículo 1 del Convenio núm. 111. Ante todo, ha de excluirse la discriminación de la mujer y su hijo en razón de su estado civil.

Australia. En el contexto de la definición del término «mujer», los servicios jurídicos de la Oficina señalan que el término «discriminación» tendría el mismo significado que el previsto en el Convenio núm. 111. Es menester recapacitar sobre la definición completa de discriminación en el Convenio núm. 111, que incluye una excepción relativa a las *calificaciones exigidas* para un empleo (párrafo 2 del artículo 1). La incorporación de esta excepción en las nuevas normas sobre la protección de la maternidad plantea la posibilidad de que se puedan justificar otras prácticas discriminatorias por motivos relacionados con la maternidad atendiendo a que no estar embarazada y/o no ser una madre lactante es una calificación exigida para un empleo.

Austria. En principio el Gobierno se muestra favorable a la nueva redacción «sin discriminación alguna» con respecto a la mujer y al hijo. Ello no obstante, la indicación de la Oficina de que el término «discriminación» tiene el mismo significado que el previsto en el Convenio núm. 111 plantea un problema, esto es, el estado civil no es uno de los criterios que prohíben la «discriminación» como se define en ese instrumento, de modo que los Estados cuyas legislaciones excluyan a las mujeres solteras de las disposiciones mínimas del Convenio podrían ratificar el instrumento sin tener que enmendar su legislación. Del mismo modo, si el hijo es nacido dentro o fuera del vínculo matrimonial no es uno de los criterios que prohíben la discriminación en virtud del Convenio núm. 111. La redacción inicial («casada o no» y «nacido dentro o fuera del vínculo matrimonial») debería conservarse, o bien conservar la nueva redacción junto con una explicación que aclarara que las mujeres solteras y los hijos nacidos fuera del vínculo matrimonial no pueden ser excluidos del campo de aplicación de este instrumento. Las definiciones de los apartados *b)* y *c)* parecen redundantes puesto que en cualquier caso únicamente el artículo 3 y el párrafo 3 del artículo 4 hacen referencia a las mismas. Lo lógico sería una única definición de los términos.

BAK: En principio apoya la redacción revisada «sin discriminación alguna» aplicada tanto a la mujer como al hijo. Sin embargo, la observación de que el término «discriminación» tendría el mismo significado que el previsto en el Convenio núm. 111 plantea problema pues el estado civil no es uno de los criterios que prohíben la «discriminación» en ese Convenio, lo que quiere decir que los Estados cuya legislación excluye a las mujeres solteras de las normas mínimas podrían ratificar el Convenio sin tener que enmendar la legislación en cuestión. La redacción inicial debería conservarse («casada o no» y, asimismo, «nacido dentro o fuera del vínculo matrimonial») o bien debería utilizarse la nueva redacción indicando explícitamente que no se

puede excluir de las disposiciones del Convenio a las mujeres solteras ni los hijos nacidos fuera del vínculo matrimonial. Esto podría revestir la forma de referencia a un convenio que no fuera el Convenio núm. 111.

Barbados. Se apoya la incorporación de los apartados *b)* y *c)*. Se entiende que las madres adoptivas y los niños adoptados están excluidos de las disposiciones del Convenio.

BEC: Señala que la Oficina indica que, en el proyecto actual, el término «hijo» no incluye a los niños adoptados.

Bélgica. Consejo Nacional del Trabajo (CNT): Si la definición del término «mujer» ya no hace referencia expresa al estado civil debería quedar claro, empero, que no se puede discriminar a la mujer por su situación marital. Ni en el proyecto de convenio, ni en el proyecto de Recomendación se define lo que se debe entender por «parto». En determinados casos, la falta de esta definición podría plantear problemas al interpretar las disposiciones sobre la licencia, por ejemplo, cuando el embarazo no llega a una duración determinada o cuando el hijo muere. Debería definirse el término «parto».

Benin. CNP-BENIN: La inclusión de los niños adoptados y la ampliación de la protección a las madres adoptivas harían demasiado rígido este instrumento que se refiere claramente a la protección de la maternidad, lo que presupone que corresponde a las mujeres que pasan por las etapas del embarazo y la lactancia. Esto excluiría a las madres adoptivas.

Brasil. Confederación Nacional del Comercio (CNC): Las disposiciones se aplican a las mujeres asalariadas que se ven obligadas a ausentarse del trabajo en una determinada etapa del embarazo y durante un período anterior o posterior al nacimiento. La palabra «hijo» en este contexto sólo puede significar un hijo al que ha dado a luz una madre con un trabajo remunerado durante el período de la licencia de maternidad.

China. Se enmienda el término «mujer» para que signifique «una mujer casada (o una mujer en una situación matrimonial aprobada por la ley)».

República de Corea. No es conveniente que los «niños adoptados» y las «madres adoptivas» estén incluidos en el campo de aplicación del presente Convenio.

Federación Coreana de Sindicatos (FKTU): Ha de señalarse que el término «mujer» incluye a la mujer casada *de hecho* y a la madre soltera.

Croacia. La expresión «se aplica a» debería ser sustituida por «significa» en la primera y la segunda línea del apartado *a)* puesto que se trata de definiciones.

Dinamarca. El texto propuesto es apropiado y debería ser la base de próximos trabajos sobre el convenio.

Egipto. Hace falta que el Consejero Jurídico de la OIT aclare con más detalle la expresión «sin discriminación».

El Salvador. Puesto que el término «hijo» no incluye los niños adoptados, el convenio solamente estará destinado a garantizar la protección de las madres trabajadoras que se ausentan del trabajo a consecuencia del embarazo, lo que está en consonancia con la esencia del convenio. Se considera lógico definir el término «mujer» como «cualquier persona de sexo femenino sin discriminación alguna».

España. CC.OO.: Se entiende que la expresión «sin discriminación alguna» significa que se aplica a todas las mujeres, con independencia de su estado civil, así como a

los hijos naturales y adoptados, y que en el Convenio se establecerán disposiciones sobre la protección de los niños adoptados.

Estados Unidos. Se apoya la redacción actual de este párrafo.

USCIB: Se considera que el término «hijo» excluye a los niños adoptados. Su inclusión supondría un nuevo obstáculo para la ratificación.

Filipinas. Se entiende que la expresión «sin discriminación alguna» con respecto a la definición del término «mujer» e «hijo» significa que el contrato matrimonial no debería ser un requisito previo para la protección de la maternidad y que no se deberían utilizar los orígenes étnicos, culturales y religiosos de las mujeres trabajadoras como criterio discriminatorio de su derecho a prestaciones de maternidad. En virtud de la legislación nacional, únicamente las funcionarias estatales casadas tienen derecho a las prestaciones de la licencia de maternidad. La comisión de administración pública, la oficina de personal principal del Gobierno filipino, es estricta en materia de moralidad, de modo que las asalariadas solteras están excluidas de la protección.

Grecia. Se acepta el texto propuesto.

Guatemala. CACIF: Podría interpretarse equivocadamente que el texto se aplica a los niños adoptados. O se señala una excepción para que quede claro que en el término «hijo» no se incluye los niños adoptados, o bien se incorpora una disposición específica sobre la licencia parental en caso de adopción de un niño, cuya duración deberá ser fijada por la legislación de cada país.

India. Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS): Se opone a que las mujeres solteras puedan tener derecho a las prestaciones de maternidad. No se debería promover una sociedad permisiva que ofrezca tales prestaciones a dichas mujeres.

Italia. En el Convenio núm. 103 se hace hincapié explícitamente en que el estado civil no constituirá una restricción jurídica ni moral ni para la mujer ni para los hijos. Es preciso una formulación más clara de los términos «mujer» e «hijo» con miras a salvaguardar el derecho de cada mujer y cada niño a la salud. Sería especialmente oportuno que la legislación ampliara el derecho a la protección de la maternidad a las madres adoptivas.

CGIL, CISL y UIL: La maternidad constituye un activo social que ha de ser protegido contra cualquier forma de discriminación o abuso en relación con las mujeres y los niños. Ya en la definición de los términos «mujer» o «hijo» se busca establecer límites morales a la auténtica legitimidad de ser madre o hijo. Si el término «discriminación» tuviera el mismo significado que el previsto en el Convenio núm. 111, que no comprende el estado civil, dejaría a los Estados Miembros la libertad de excluir a las mujeres solteras y no garantizaría legalmente que se ampliara este derecho a las madres adoptivas y los hijos adoptados. Supondría una interpretación arbitraria y no cabe duda de que no estaría en consonancia con el espíritu de los artículos, los cuales han sido elaborados para que se adopten medidas firmes a este respecto. El texto tiene que proteger el derecho a la salud de cada mujer y cada niño en la práctica.

Japón. JTUC-RENGO: Se acepta.

Jordania. El término «mujer» debería definirse como «mujer casada» y el término «hijo» como «hijo legítimo de padres unidos entre sí en matrimonio».

Cámara de Industrias de Ammán (ACI): Habida cuenta de las tradiciones y las costumbres jordanas, la definición correspondiente a mujer con derecho a la licencia

de maternidad debería ser «mujer casada que trabaja», y no cualquier persona del sexo femenino.

Líbano. Con miras a facilitar la ratificación por el mayor número posible de Estados Miembros, las definiciones de los términos «mujer» e «hijo» deberían dejarse a criterio de los miembros habida cuenta de sus diversas circunstancias sociales, religiosas y jurídicas. Los apartados *b)* y *c)* son válidos.

Malasia. En el término «hijo» no debería incluirse a los niños adoptados. La licencia de maternidad no debería ampliarse a las madres adoptivas.

Federación de Empleadores Malasios (MEF): Se debería suprimir la expresión «sin discriminación alguna», pues supone que se ha discriminado a las mujeres y los niños.

Países Bajos. Se pide una aclaración respecto al alcance exacto de la expresión «sin discriminación alguna». Se debería incluir específicamente una prohibición contra la «discriminación por el estado civil».

FNV: El nuevo convenio debería prohibir explícitamente la discriminación de la mujer sobre la base del estado civil o del hijo sobre la base de si ha nacido dentro o fuera del vínculo matrimonial.

Pakistán. No se puede apoyar que se aplique a las mujeres solteras puesto que es contrario a la religión y la legislación nacional de Pakistán. No se podrá apoyar el instrumento propuesto salvo que la definición del término «mujer» excluya claramente a las mujeres solteras.

EFP: La expresión «sin discriminación alguna» utilizada con respecto a la mujer incluye tanto a la mujer casada como a la soltera. La procreación o las relaciones sexuales extraconyugales no sólo son contrarias a los principios básicos del Islam, sino que además suponen un delito en virtud de la legislación nacional. De adoptarse este proyecto de convenio y ser ratificado posteriormente, brindaría protección a las mujeres que han cometido un delito. Ningún país islámico podrá ratificar este Convenio salvo que la definición del término «mujer» excluya explícitamente de su campo de aplicación a la mujer soltera.

Portugal. «Todo hijo sin discriminación alguna» es una formulación muy amplia y podría interpretarse que incluye a los hijos adoptados. Sin embargo, los derechos expuestos en el proyecto de convenio, se aplican por la propia naturaleza de las cosas a los hijos biológicos.

CIP: La palabra «hijo» es inadecuada desde el punto de vista técnico puesto que no se indica la edad.

Reino Unido. CBI: El proyecto de convenio ya tiene un alcance demasiado amplio y no debería extenderse aún más con miras a que se aplique a las madres adoptivas.

Sudáfrica. BSA: La expresión «sin discriminación alguna» parece aceptable siempre que durante la Conferencia no se enmienden los artículos siguientes para incluir a la madre adoptiva o al niño adoptado.

Suiza. En contra de cualquier cambio para que se aplique a los niños adoptados.

Turquía. TÍSK: Se toma nota con satisfacción de los apartados *b)* y *c)*.

Venezuela. CTV: Los términos «mujer» e «hijo» deberían conservar estas definiciones en su sentido amplio.

Comentario de la Oficina

En relación con la definición del término «mujer», algunos gobiernos consideraron que las mujeres solteras no deberían estar cubiertas por el convenio, mientras que otro gobierno propuso que la definición se dejase a juicio de los Estados Miembros, debido a la diversidad de condiciones sociales, religiosas y jurídicas. Además, algunos otros gobiernos y organizaciones de trabajadores expresaron su preocupación por garantizar que no se ejerciera discriminación con base en el estado civil y trataron de poner en claro si la definición propuesta impediría esa discriminación. Su preocupación se basaba, al menos en parte, en el consejo de la Oficina de que el término «discriminación» tuviera el mismo significado que en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En esas respuestas se señaló que en el Convenio núm. 111 no se hace referencia al estado civil y se pidieron aclaraciones a la Oficina sobre el particular. La Oficina ha examinado nuevamente las repercusiones de las definiciones a la luz de esas preocupaciones. Entiende que la intención de la enmienda adoptada durante la primera discusión ha sido mantener una definición muy amplia, que excluya la discriminación por motivos de estado civil, así como por los motivos especificados en el Convenio núm. 111, en la medida en que sean pertinentes en este contexto. Considera que la frase «sin ninguna discriminación» permitiría suficientemente respetar ese objetivo. En lo que se refiere a la posibilidad, expuesta en el Convenio núm. 111, de hacer excepciones con base en los requisitos intrínsecos del puesto, esto podría ser pertinente para las protecciones ofrecidas a las mujeres en relación con la maternidad, pero no podría aplicarse a la definición de «mujer» propiamente dicha. Esta cuestión se aborda con más detalle respecto del artículo 8. Debido a las enmiendas adoptadas por la Comisión, que tenían como fin mantener y extender los principios de no discriminación contenidos en los Convenios núms. 3 y 103, así como la falta de acuerdo en las respuestas sobre este punto, la Oficina ha mantenido el texto sin modificaciones.

Protección de la maternidad en relación con los hijos adoptados

En la definición del término «hijo» se adopta el mismo enfoque que el utilizado para el término «mujer», en el empleo de la expresión «sin ninguna discriminación», pero como se ponía claramente de manifiesto en las respuestas, se trata de un asunto muy diferente. En este caso, el desacuerdo se centró en la cuestión de si los hijos adoptados (y por consiguiente las madres o padres adoptivos) deberían estar cubiertos por el convenio. La Oficina también había solicitado opiniones sobre la posible inclusión en la recomendación de una disposición que extendiera los derechos sobre protección de la maternidad a los padres adoptivos, en particular los relacionados con la licencia, las prestaciones y la protección del empleo. Respecto de la cuestión general de si este asunto debería o no estar cubierto por cualquiera de los instrumentos propuestos, había un número equivalente de respuestas positivas y negativas de los gobiernos, mientras que los trabajadores estaban sistemáticamente a favor de tal cobertura y los empleadores enérgicamente en contra de la misma. Las respuestas negativas se basaron fundamentalmente en la opinión de que la extensión de los instrumentos para abarcar la adopción excedería del objetivo indicado de garantizar la protección de la maternidad, que se consideraba aplicable únicamente a las mujeres embarazadas que daban a luz a su hijo. Las necesidades particulares que se

debían proteger eran la salud de la madre antes del parto y su recuperación física después del mismo. Desde este punto de vista, como la adopción no implicaba el embarazo, el parto o la lactancia, no era adecuado prever esa situación en los instrumentos actuales. En las respuestas no se proponía que la adopción no quedase cubierta mediante normas, sino que se sugería que se desarrollase en un instrumento independiente en vista de sus características especiales. En varias respuestas se indicó que el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, podían constituir un marco más apropiado para las disposiciones sobre la adopción. Sólo en una respuesta se hizo referencia a los costos suplementarios para los regímenes de la seguridad social que requeriría la protección de las madres adoptivas.

Algunas respuestas se centraron en la afirmación de que la inclusión de un asunto tan controvertido en un instrumento constituiría un obstáculo importante para la ratificación. Como resultó evidente en la primera discusión, algunos Estados Miembros no aceptaron en modo alguno el principio de la adopción debido a sus diferentes tradiciones culturales, costumbres o preceptos religiosos. Un Estado Miembro indicó que esta incompatibilidad se podría soslayar dejando a juicio de los Estados Miembros la decisión sobre su propia definición de los términos «hijo» y «mujer»; otros propusieron específicamente que se excluyera a los hijos adoptados y a las madres adoptivas de las definiciones que figuraban en el artículo 1, y que se abarcara la adopción ya fuera en una parte facultativa del convenio o sólo en la recomendación, o que se permitiera a los Estados Miembros excluirles de la cobertura si su legislación no reconociera o previera la adopción.

Las respuestas que estaban a favor de la extensión de la protección a las madres adoptivas lo hacían por lo general con base en que era necesario proteger a esas madres, en que esta cuestión estaba relacionada con la protección de la maternidad y en que se debería hacer ahora algo para ocuparse de este asunto. Esta actuación se consideró en una respuesta que era compatible con el objetivo de la OIT de proporcionar protección en el empleo a las mujeres que debían hacer frente a una doble responsabilidad en su calidad de trabajadoras y de madres, así como que estaba de acuerdo con el espíritu de no discriminación al asegurar que las madres biológicas y adoptivas recibieran el mismo trato. En varias respuestas se puso de relieve que el objetivo del convenio propuesto era proteger la «maternidad» independientemente de si era biológica o adoptiva. A este respecto, si bien se observó que tal vez no fuera necesario el mismo grado de protección para ambos tipos de maternidad, se consideró que las madres adoptivas deberían disponer de licencia, prestaciones financieras y seguridad de empleo que comenzaran en el momento de la llegada del hijo adoptado. En varias respuestas se señaló que la necesidad de tales prestaciones dependería de la edad del niño en el momento de la adopción. Así, una madre adoptiva de un niño en su primera infancia podría necesitar una licencia más larga de la que precisaría si el niño fuera de más edad. Se indicó que un aspecto específico de la naturaleza de la adopción era la fase inicial en que se evaluaba y se trataba de asegurar la salud física y emocional del niño, y en que comenzaba el proceso fundamental de vinculación afectiva entre la madre y el hijo.

En una respuesta se puso de manifiesto que la expresión «sin ninguna discriminación» no excluía en sí misma a los hijos adoptados y que la práctica de ocuparse de las disposiciones por orden numérico hacía imposible garantizar que en las enmiendas posteriores no se tratase de extender los derechos a las madres adoptivas y los hijos

adoptados. En otra respuesta se consideró que la definición era técnicamente inadecuada, dado que no contenía ninguna indicación sobre la edad que abarcaba el término «hijo». Ahora bien, la cuestión de la edad del hijo sería pertinente únicamente en algunos casos de niños adoptados; en lo que se refiere a los hijos naturales se aplicaría necesariamente a los recién nacidos.

Se entendió equivocadamente al menos en una de las respuestas que la Oficina, en sus comentarios en el Informe IV(1), estaba promoviendo una enmienda con el fin de que se incluyera a las madres adoptivas y los hijos adoptados, pese a que la Comisión había rechazado una enmienda de la recomendación propuesta en virtud de la cual se hubieran extendido a los padres adoptivos todos los derechos previstos en el convenio con respecto al período posnatal de maternidad. Esta no era la intención del comentario de la Oficina, en el que de hecho se recordaba esta decisión de la Comisión y se trataba simplemente de aclarar a los Estados Miembros las repercusiones del texto propuesto. Como se señaló en el Informe IV(1), la inclusión de los niños adoptados en la definición del término «hijo» no proporcionaría en realidad, en cualquier caso, ninguna protección específica dado que ninguna de las disposiciones sustantivas del proyecto de convenio podría interpretarse en el sentido de hacer extensiva la protección a las madres adoptivas o los hijos adoptados. Si bien en las respuestas se sugería que se podría apoyar el establecimiento de normas internacionales del trabajo que protegieran a las madres adoptivas, también se manifestó en un gran número de respuestas que el objetivo explícito de los dos instrumentos propuestos era proteger a las trabajadoras que estaban embarazadas y daban a luz a su hijo. En vista de que la mayoría estaba en contra de la extensión de las disposiciones a las madres adoptivas y los hijos adoptados, así como, de manera más general, de la preferencia por un convenio que se centrara claramente en la protección de la maternidad, la Oficina no ha introducido ningún cambio en el texto. La Oficina consideró la modificación del texto para especificar que el término «hijo» se aplica a «todo hijo nacido de esa persona, sin ninguna discriminación». Esa enmienda podría, si los Estados Miembros lo consideraran necesario, utilizarse con el fin de excluir explícitamente a los niños adoptados. Ahora bien, la Oficina no ha propuesto este cambio en esta fase, dado que en términos de redacción no cambiaría en modo alguno el fondo del convenio.

Se recibieron muy pocos comentarios sobre la definición de «licencia de maternidad» o de «licencia complementaria» y en la mayoría de esas respuestas se apoyó el texto propuesto. Ahora bien, un gobierno señaló que las definiciones eran redundantes, dado que se referían simplemente a otras disposiciones del convenio. En la disposición sobre la licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, discutida más abajo en el artículo 4, la Oficina ha propuesto enmiendas que evitarían la necesidad de establecer definiciones independientes de las expresiones «licencia de maternidad» o «licencia complementaria» y éstas se han omitido en consecuencia en el artículo 1.

Dado que las definiciones restantes de los términos «mujer» e «hijo» están más relacionadas con el campo de aplicación del convenio que con la definición propiamente dicha de esos términos (como quedó ilustrado por la observación pertinente de un gobierno según la cual la expresión «se aplica a», utilizada con los términos «mujer» e «hijo», no era apropiada en un artículo sobre definiciones), la Oficina ha puesto tanto el artículo 1 como el artículo 2 bajo el encabezamiento de «Campo de aplicación».

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. Este Convenio se aplica a todas las mujeres asalariadas.

2. No obstante, todo Miembro que ratifique el presente Convenio puede, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadoras o de empresas cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de singular importancia.

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

Observaciones sobre el artículo 2

Alemania. De formularse propuestas destinadas a extender el campo de aplicación a «todas las mujeres asalariadas», debería garantizarse que las trabajadoras por cuenta propia no están incluidas. La expresión «previa consulta» en el párrafo 2 supone que el Gobierno no está vinculado por las consideraciones de los interlocutores sociales a propósito de las categorías de trabajadoras o de empresas que puedan ser excluidas total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio, sino que únicamente está obligado a consultar a dichos interlocutores sociales.

DAG: El Convenio ha de aplicarse a todas las mujeres asalariadas. No se apoya la exclusión de determinados grupos de mujeres del campo de aplicación de la protección de la maternidad. Las exclusiones, de haberlas, sólo deberían ser posibles en la primera memoria presentada de conformidad con el artículo 22.

DGB: Resulta de crucial importancia que las exclusiones se indiquen únicamente en la primera memoria presentada en virtud del artículo 22. No se ha de excluir a las mujeres que son trabajadoras eventuales en los países en desarrollo. La DGB propugna sustituir «mujeres asalariadas» por «todas las mujeres trabajadoras, incluidas las asalariadas en régimen de subcontratación, las trabajadoras a domicilio y las trabajadoras eventuales».

Australia. Los nuevos instrumentos deberían aplicarse a todas las mujeres asalariadas y disponer excepciones conforme a la legislación y la práctica nacionales.

Austria. BAK: Las personas asalariadas que no se ajustan a la definición tradicional de trabajador asalariado (distintos tipos de trabajadores por cuenta propia y trabajadores en régimen de subcontratación, trabajadores a domicilio, etc.) constituyen una proporción creciente del mercado laboral y están especialmente necesitados de protección. Se propone que se utilice o se haga referencia a las definiciones empleadas en el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). No hay ninguna objeción a que se suprima la frase «y sin perjuicio del punto 5».

Bélgica. CNT: La frase «y sin perjuicio del artículo 1» en el párrafo 2 se hubiera prestado a confusión.

Bulgaria. Párrafo 1: La protección de la maternidad se debería extender a todas las categorías de trabajo y el Convenio se debería aplicar a todas las mujeres que ganan un salario. La protección de la salud y el bienestar de la mujer embarazada y el bebé se debería basar ante todo en criterios médicos y no en consideraciones de índole social o económica destinadas a excluir determinadas categorías de mujeres embarazadas. Se debería conservar el campo de aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 103 y, al mismo tiempo, ampliar y actualizar la lista de categorías y actividades.

Canadá. Basándose en el texto del Convenio y habida cuenta del comentario de la Oficina recogido en el artículo 2, no queda claro que exigir un período de servicio mínimo para tener derecho a las licencias de maternidad y parental cumpliría con lo dispuesto en el Convenio.

CEC: Las condiciones necesarias para validar una exclusión de la licencia de maternidad son demasiado restrictivas y fastidiosas en lo que a procedimiento se refiere. Exigirían una enmienda de las disposiciones en vigor actualmente.

CLC: El Convenio debería mantener un campo de aplicación amplio — «todas las mujeres asalariadas» es un mínimo — y un reducido límite de exclusión.

República Checa. Asociación Checo-Morava de Sindicatos (CMK-OS): No se apoya la posibilidad ofrecida a los Miembros de excluir totalmente del campo de aplicación del Convenio a empresas porque supondría una importante pérdida de peso para el texto. La exclusión de categorías de trabajadoras no se debería basar en razones discriminatorias y esto debería recalarse en el texto.

Chile. La exclusión sólo requiere que la aplicación del Convenio «plantee problemas especiales de singular importancia». Esta formulación resulta extremadamente amplia y arbitraria y podría desembocar en una reducción importante de la aplicación de las normas de protección de la maternidad en amplios sectores de la actividad económica. El empleo femenino tiende a concentrarse en los servicios y las actividades del sector terciario, caracterizados por un dinamismo y una movilidad considerables. Las empresas tienen que adaptarse constantemente para poder seguir siendo competitivas en mercados agresivos, lo que hace más probable que recurran a pretextos en lo que atañe a la protección de la maternidad de las trabajadoras en los términos recogidos en el instrumento propuesto. Una parte importante de las asalariadas podría verse excluida de la protección de la maternidad legalmente, lo que haría que este instrumento resultara ineficaz. Permitir que categorías de trabajadoras o actividades económicas sean excluidas de las normas de protección de la maternidad es inadmisibles y agravaría la eventualidad del empleo en amplios sectores de la economía que cuentan con las peores condiciones de empleo y representan una gran parte del empleo femenino.

Central Unitaria de Trabajadores (CUT): Para que el Convenio se aplique a todas las mujeres asalariadas, sin discriminación alguna, conviene definir el término «mujeres asalariadas» de modo que incluya a las trabajadoras por cuenta propia que no están amparadas por ningún plan de protección social. El párrafo 2 es objeto de una gran preocupación. La falta de unos criterios aceptados en el plano internacional para la exclusión total o parcial de determinadas categorías del campo de aplicación del Convenio, junto con las limitadas posibilidades de negociación suponen un riesgo de abuso importante.

República de Corea. La expresión «todas las mujeres asalariadas», que excluye a las mujeres que trabajan por cuenta propia y a las desempleadas, es más pertinente que «mujeres que trabajan».

FKTU: La expresión «todas las mujeres asalariadas» debería ser sustituida por «mujeres que trabajan», de modo que las trabajadoras a domicilio y las teletrabajadoras pudieran estar incluidas en el campo de aplicación del Convenio. También deberían estar protegidas estas mujeres, cuya situación está a medio camino entre la de las asalariadas y la de las trabajadoras por cuenta propia, pero que se parece a la de las trabajadoras asalariadas (sujetas a un salario económicamente).

Croacia. Según está redactado, el artículo 2 permite una mayor restricción de la aplicación del Convenio que el Convenio núm. 103. Se deberían suprimir los párrafos 2 y 3 o bien las palabras «o de empresas» en dichos párrafos.

Ecuador. Se acepta.

Egipto. Se acepta el párrafo 2. Se acepta el párrafo 3 si se exime a las trabajadoras agrícolas.

Federación de Industrias de Egipto (FEI): Se han de excluir determinadas categorías que pertenecen al sector no estructurado como: 1) el sector agrícola, 2) las empleadas del hogar, 3) las empresas familiares (en las que trabajan miembros de la misma familia), y 4) las familias productivas. El trabajo en estos sectores es de carácter informal y resulta difícil de evaluar. Sería complicado aplicar estos convenios a mujeres que trabajan en empresas familiares o en sus hogares en familias productivas.

España. CC.OO.: Se debería sustituir el término «mujeres asalariadas» por «mujeres que trabajan» para incluir a las mujeres que trabajan por cuenta propia. Los países cuya protección social no abarca esta categoría de trabajadoras podrían invocar el párrafo 2, de forma que la extensión no supusiera un obstáculo para la ratificación. Añadir al final del párrafo 2: «... y cuando no ponga en peligro la salud de la mujer o del hijo. Las razones para esta exclusión no deberán basarse en ninguno de los motivos de discriminación expresamente prohibidos».

UGT: Se apoya la aplicación a todas las mujeres que ganan un salario, sin que quepa la posibilidad de restringirla para una categoría especial de trabajadoras.

Estados Unidos. Se apoya la redacción actual del párrafo 1. Se pide que se aclare si el alcance de la exclusión en la frase «categorías limitadas de trabajadoras o de empresas» puede hacer referencia al tamaño de la organización empleadora, es decir el número de trabajadores asalariados por un empleador, y no solamente al tipo de actividad al que se dedica la empresa.

Estonia. Asociación de Sindicatos de Estonia (EATU): Habida cuenta de la tendencia hacia unas relaciones laborales flexibles y las nuevas formas de organización del trabajo, se puede prever un incremento del número de personas que trabajan por cuenta propia, las cuales deberían quedar amparadas en virtud del párrafo 1 y no excluidas en virtud del párrafo 2.

Grecia. Se acepta que el Convenio debería aplicarse a todas las mujeres que ganan un salario.

India. La legislación nacional en vigor excluye algunas regiones y no es acorde con este artículo.

Italia. La definición del término «mujer» en el artículo 1 no niega a los Miembros la posibilidad de excluir del campo de aplicación del Convenio a las mujeres que trabajan por cuenta propia y las que no trabajan. En el segundo párrafo del artículo 2 se

autoriza la exclusión de otras categorías de trabajadoras (o de empresas). No se puede aceptar la posibilidad de excluir «total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadoras o de empresas». Debería haber un período de tiempo preciso durante el cual las disposiciones del Convenio se deberían extender a las categorías excluidas.

CGIL, CISL y UIL: El término «mujeres asalariadas» excluye indiscutiblemente a todas las mujeres que trabajan según otras formas de empleo distintos, como las trabajadoras a domicilio eventuales o con contratos de duración determinada, a pesar de haber demostrado que sus medios de subsistencia dependen de una sola empresa o empleador. Esto proporcionará un incentivo a los empleadores para dar pie a modalidades de trabajo menos formales o sin normalizar que excluyen el derecho a la protección y las prestaciones. La expresión «todas las mujeres que trabajan» significaría todas las mujeres que cuentan con un empleo o un trabajo remunerado. Una solución de compromiso podría consistir en hacer constar específicamente: «incluidas las mujeres que trabajan con contratos de duración determinada y/o asalariadas según formas de trabajo no normalizadas».

Japón. JTUC-RENGO: Se apoyan los párrafos 1 y 3. Conviene limitar las excepciones a un mínimo. Se deberían tener en cuenta las definiciones de trabajador que figuran en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), así como la situación de las trabajadoras en las zonas francas de exportación.

Líbano. Se debería sustituir la frase «categorías limitadas de trabajadoras» por «categorías limitadas de asalariadas», pues puede llevar a una divergencia de opiniones entre los Miembros y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones acerca de las categorías excluidas. El texto debería quedar más claro al añadir en el párrafo 2, a continuación de «o de empresas», «que serán determinadas por cada Estado de conformidad con su legislación nacional». Puede resultar difícil llegar al consenso sobre el significado de la frase «plantee problemas especiales de singular importancia» pues no es fácil definir claramente estos problemas, a causa de las amplias connotaciones de esta frase. Así pues se debería sustituir esta frase por «que serán determinadas por cada Estado de conformidad con su legislación nacional», como se ha indicado anteriormente. Se debería sustituir la frase «indicar las medidas tomadas» por «indicar las medidas que se han tomado», pues los Miembros no están obligados a adoptar ningún tipo de medidas si no lo consideran oportuno.

Malasia. MEF: La palabra «trabajadores» en el párrafo 2 se debería sustituir por «asalariadas» o «mujeres» puesto que el Convenio pretende amparar a las asalariadas.

MTUC: El Convenio debería aplicarse a todas las mujeres trabajadoras.

Marruecos. Confederación Democrática del Trabajo (CDT): Se debería descartar cualquier tipo de exclusiones o excepciones a la aplicación del Convenio. El único criterio que se debería aplicar es el de una mujer asalariada por un empleador.

UMT: El presente Convenio debería aplicarse a todas las mujeres que trabajan. Sustituir «previa consulta» por «con el acuerdo de».

Namibia. Movimiento Social del Pueblo Namibio (NPSM): Añadir a continuación de «mujeres asalariadas», la frase «en los sectores estructurados y no estructurados y a las mujeres que han perdido el puesto de trabajo en razón de programas de ajuste

estructural». Añadir al final del párrafo 2 la frase «únicamente cuando sea a favor de las trabajadoras».

Nueva Zelandia. NZEF: Se debería poder excluir a categorías de trabajadoras en virtud de determinados criterios de selección cuando éstos se adecuen a las circunstancias nacionales.

Países Bajos. FNV: El presente Convenio debería aplicarse a todas las mujeres trabajadoras, incluidas las asalariadas en régimen de subcontratación, las trabajadoras a domicilio y las trabajadoras eventuales. Habida cuenta de las posibles exclusiones, no parece haber una razón por la que no se debería sustituir «todas las mujeres asalariadas» por «todas las mujeres trabajadoras».

Polonia. «Solidarnósc», Sindicato Autónomo e Independiente «Solidarnósc»: Se deberían definir con más precisión los requisitos para la exclusión a fin de evitar la discriminación de las mujeres que trabajan en determinados sectores o ramas de actividad. La protección contra prácticas discriminatorias mediante las consultas de los Miembros con las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país así como por medio de memorias sobre las categorías excluidas y las razones de su exclusión no son suficientes. Con miras a limitar el riesgo de discriminación, parece aconsejable introducir plazos para las posibles exclusiones, con la salvedad de que a la expiración de dichos plazos el Convenio se aplicaría a estos casos de exclusión.

Portugal. Se acepta el texto sobre los criterios para determinar las personas que deberían recibir las prestaciones. Una de las dificultades que impedía la ratificación del Convenio núm. 103 residía en el carácter sumamente detallado de las disposiciones de su campo de aplicación. El párrafo 2 resulta más conveniente pues sitúa al mismo nivel la aplicación y la legislación nacional de los países que desean ratificarlo. En virtud del párrafo 3, los países que lo ratifiquen podrán extender progresivamente el campo de aplicación y esta disposición favorece a que así lo hagan.

Unión General de Trabajadores (UGT): La posibilidad de excluir determinadas categorías de trabajadoras o tipos de empresas del campo de aplicación del Convenio resulta inaceptable.

Suiza. Este texto es compatible con la legislación nacional.

República Unida de Tanzania. La mayoría de las mujeres que trabajan en el sector no estructurado y las que lo hacen por cuenta propia no quedan protegidas según la redacción actual y deberían estarlo.

Togo. Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT): Sustituir las palabras «mujeres asalariadas» por «mujeres que trabajan».

Turquía. TÍSK: El texto no es lo suficientemente flexible. Debería ir encaminado a adoptar y promover la protección de la maternidad de la mujer (excepto de las trabajadoras por cuenta propia) en el marco de la legislación nacional, mediante un acuerdo en el que se determinen de manera más realista y flexible las categorías de trabajadoras que se van a excluir.

Uruguay. PIT-CNT: A propósito de las garantías contra el abuso de autoridad al decidir las exclusiones, el PIT-CNT hace observar que consultar únicamente a los interlocutores sociales, sin necesitar su conformidad, deja al Gobierno la libertad de adoptar sus propias decisiones. La vaguedad de la frase «categorías limitadas de trabajadoras o de empresas» y la falta de criterios de cualquier tipo para definir «limitación»

pueden hacer perder todo su valor a esta garantía. No hay unas directrices sobre la manera de determinar los «problemas especiales de singular importancia» que justifican las exclusiones.

Venezuela. CTV: En el texto propuesto no se menciona a las mujeres que ganan un salario trabajando a domicilio, a las que el Convenio núm. 103 hace referencia explícita.

Comentario de la Oficina

Párrafo 1

El número de comentarios sobre este párrafo fue limitado. En varias respuestas se indicó la necesidad de una interpretación común de la expresión «todas las mujeres empleadas». Durante sus discusiones, la Comisión pidió una aclaración de estas palabras, y la Oficina respondió que esa expresión se refería a las trabajadoras con contrato de trabajo, ya fuese expreso o implícito, y que excluía, por consiguiente, a las personas que trabajaban por cuenta propia. Seguía habiendo diferencias de opinión sobre el alcance general apropiado del convenio, como se indicaba en varias respuestas en las que se proponía que se sustituyese la expresión «todas las mujeres empleadas» por «las mujeres que trabajan», extendiendo así la aplicación general del convenio. Esa misma propuesta se hizo por el Grupo de los Trabajadores dentro de la Comisión, pero se retiró por falta de apoyo. En algunas respuestas se quería una cobertura específica de los trabajadores independientes y del sector informal en general, debido al creciente número de mujeres que se encontraban en esas categorías. En otra respuesta se iba aun más lejos y se mantenía que, dada la posibilidad de excluir a trabajadores (*workers*) en virtud del párrafo 2, no había suficientes razones para no cubrir a todas las mujeres que trabajan en el párrafo 1*. Ahora bien, se debería señalar que esta posibilidad de exclusión es restringida: sólo pueden ser excluidas categorías limitadas de trabajadores o de empresas y únicamente cuando la aplicación del convenio a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia. Al imponer la superación de tales obstáculos antes de hacer exclusiones, el objetivo es dejar claro que la protección de la maternidad debería proporcionarse al mayor número posible de mujeres empleadas, y que las exclusiones deberían hacerse teniendo presente esta finalidad.

La Oficina no ha sugerido la introducción de ningún cambio en la redacción que se ha propuesto de este párrafo debido a su aparente aceptación general.

Párrafo 2

En la mayoría de los comentarios se suscribió el principio de que deberían permitirse las exclusiones de categorías limitadas de trabajadores (*workers*) o de empresas,

* Hay un error en la traducción al español del párrafo 2 del artículo 2 del proyecto de convenio sobre la protección de la maternidad (OIT: La protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), Informe IV(2B) a la 88.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2000, pág. 4). En dicho párrafo se habla de «categorías limitadas de trabajadoras», cuando lo correcto es decir «categorías limitadas de trabajadores». En efecto, como se explica más adelante, se optó por la palabra «trabajadores» para evitar toda interpretación errónea capaz de inducir a un Estado Miembro ratificante a creer que sólo puede excluir a categorías formadas únicamente por mujeres, cuando lo que está previsto en el proyecto de instrumento es que puede excluir a categorías de trabajadores en que se hallen comprendidas mujeres.

pero algunos gobiernos y organizaciones de trabajadores expresaron enérgicamente la opinión de que no debería ser posible hacer ninguna exclusión, destacando en un caso que la protección debería basarse primeramente en criterios médicos más que en consideraciones sociales o económicas. Como solución intermedia, se propuso en algunos comentarios que las exclusiones se permitiesen tan sólo por un período específico de tiempo y que, una vez expirado ese período, el convenio se aplicase automáticamente a la categoría excluida. Ahora bien, en otros comentarios se apoyaba enérgicamente el texto en su forma actual.

El significado del requisito de consulta siguió constituyendo un motivo de preocupación. Durante sus discusiones, la Comisión pidió una aclaración sobre la diferencia existente entre la expresión «previa consulta con» (tal como se empleaba en el texto propuesto) y la expresión «en consulta con». La Oficina respondió que si bien parecía que la expresión «en consulta con» restringía algo implícitamente las facultades discrecionales de los gobiernos, en ambos casos la decisión final correspondía al Estado Miembro. Hay también una diferencia en cuanto al procedimiento que se debe aplicar. Cuando el requisito es examinar o tomar una decisión «en consulta con» organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, el Gobierno debe asegurar que tales organizaciones intervengan en el procedimiento de que se trate. En los casos en que el examen o la adopción de una decisión, como sucede en este párrafo, se deben llevar a cabo «previa consulta con» las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, el Gobierno sólo puede adoptar su decisión después de haber solicitado las opiniones de tales organizaciones. Si bien es esencial en ambos casos que las consultas se celebren de buena fe, la decisión final incumbe al Gobierno. Además, se debería asimismo señalar que en virtud de este párrafo «las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas» que se deben consultar son las que representan las categorías de trabajadores (*workers*) o de empresas cuya exclusión está siendo considerada por el Estado Miembro ratificante.

Las respuestas mostraron la necesidad de facilitar una aclaración complementaria del significado de la expresión «categorías limitadas de trabajadores o de empresas» (*workers*). Durante la discusión de la Comisión, se preguntó a la Oficina si la expresión «categorías ... de trabajadores» (*workers*) se podría aplicar a los trabajadores ocasionales y temporeros o a los que no satisfacen las condiciones exigidas. La Oficina respondió que esa expresión podía abarcar a las mujeres empleadas de manera temporal, ocasional o a tiempo parcial, pero que no se proponía abarcar a las mujeres empleadas que no reuniesen los criterios establecidos para tener derecho a la protección de la maternidad (tal como la antigüedad en el servicio o el período de contribución). Se debería señalar que, si bien en el párrafo 1 del artículo 3 se establecía un derecho absoluto a la licencia de maternidad (sujeto únicamente a cualquier exclusión permitida en virtud de este párrafo), de acuerdo con el artículo 5 «se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias y médicas, de conformidad con la legislación nacional ...», con lo cual se contemplan los criterios establecidos a nivel nacional para tener derecho a tales prestaciones. En lo que se refiere al derecho absoluto propuesto en virtud del párrafo 1 del artículo 3, un Miembro sugirió que se añadiese al final de ese párrafo la expresión «con sujeción al requisito de servicio mínimo», permitiendo de esta forma a los Estados Miembros establecer el cumplimiento de cierta condición para poder beneficiarse de las prestaciones de licencia básicas. El Gobierno de los Estados Unidos pidió aclaraciones en cuanto a si en la

exclusión a que se hacía referencia en la expresión «categorías limitadas ... de empresas» se podía incluir el número de asalariados empleados en una empresa, y no sólo el tipo de actividades a que se dedicaba la empresa. Si bien sería lícito excluir a una categoría de empresas de un determinado tamaño, se debería señalar una vez más que el objetivo de la redacción propuesta de este párrafo era aclarar que la protección de la maternidad debería facilitarse al mayor número posible de mujeres empleadas, y que las exclusiones deberían hacerse teniendo presente esta finalidad⁶. Como punto adicional, la palabra «limitadas» podía referirse no sólo al número de categorías que se debían excluir, sino también al número de trabajadores (*workers*) que podrían quedar excluidos en una categoría específica (esto se previó asimismo permitiendo que las categorías se puedan excluir «total o parcialmente»). Ahora bien, la intención subyacente de la utilización del término «limitadas» era dejar claro que las exclusiones deberían hacerse con moderación a fin de garantizar la protección de la maternidad al mayor número posible de mujeres empleadas.

Con el fin de aclarar que la orientación del convenio estaba centrada en la protección de las mujeres, se propuso en dos respuestas que la expresión «categorías limitadas de trabajadores» (*workers*) fuese reemplazada por «categorías limitadas de mujeres empleadas». Se escogió la palabra «trabajadores» (en inglés «*workers*», que, como quedó dicho en una aclaración al pie de página, se tradujo erróneamente al español por «trabajadoras») en vez de optarse por la expresión «mujeres empleadas», para evitar que el Estado Miembro ratificante interprete de manera equivocada el contenido previsto, el cual consiste en la posibilidad de que queden excluidas ciertas categorías de trabajadores en las que estén comprendidas mujeres, y no que queden excluidas ciertas categorías formadas únicamente por mujeres.

En un comentario se señaló que puede resultar difícil llegar a un consenso sobre el significado de la expresión «plantee problemas especiales de particular importancia». Expresiones similares a ésta se encuentran en 11 convenios y en un protocolo en las disposiciones sobre el campo de aplicación del instrumento que permiten hacer exclusiones, y todavía no han ocasionado problemas de interpretación o aplicación⁷. En otro comentario se sugería que era necesario definir con mayor precisión las condiciones exigidas para hacer exenciones. Con este mismo espíritu, se propuso una enmienda para reemplazar la expresión «problemas especiales de particular importancia» por «problemas especiales que se especificarán por cada Estado Miembro de acuerdo con su legislación nacional», poniendo así de relieve que correspondía a cada Estado Miembro determinar lo que constituía un problema especial dentro de su contexto nacional. La Oficina no ha propuesto la introducción de cambios en este párrafo dadas las diferencias que todavía siguen existiendo sobre cuestiones fundamentales, que corresponde decidir a la Conferencia.

⁶ La referencia a las «categorías de empresas» se encuentra en el apartado b) del artículo 9 del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), y en el párrafo 2 del artículo 1 del Protocolo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110). En ambos casos, esa referencia se utiliza para permitir una aplicación diferente de los Convenios a las categorías de empresas en función de su tamaño.

⁷ Véanse el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio núm. 132; el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio núm. 148; el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio núm. 155; el párrafo 5 del artículo 2 del Convenio núm. 158; el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio núm. 167; el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio núm. 170; el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio núm. 171; el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio núm. 172; el artículo 2 del Convenio núm. 174, y el párrafo 1 del artículo 2 del Protocolo de 1995 al Convenio núm. 81.

Párrafo 3

Se hicieron pocos comentarios sobre este párrafo, en la mayoría de los cuales se expresó el acuerdo con su contenido. En una respuesta se subrayó que la enumeración de las categorías excluidas debe ser posible únicamente en el primer informe y no con posterioridad. En un nuevo comentario se sugirió que la expresión «indicar las medidas adoptadas» debería ser sustituida por «indicar qué medidas se habían adoptado» para dejar claro que no había ninguna obligación de adoptar medidas si no se consideraba apropiado hacerlo. Si bien puede no haber ninguna obligación de adoptar tales medidas, el requisito en materia de información tiene como objetivo recordar al Estado Miembro ratificante cualquier exclusión hecha y la posibilidad de extender la cobertura a la categoría excluida. En vista del acuerdo general sobre su contenido, la Oficina no ha propuesto la introducción de ningún cambio en el texto de este párrafo.

LICENCIA

Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio deberá tener derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determine la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de, por lo menos, 12 semanas.

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

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

Observaciones sobre el artículo 3

Alemania. BDA: El texto debería limitarse a establecer el principio según el cual la mujer ha de tener derecho a una licencia de maternidad. El Convenio no debería contener ninguna disposición relativa a la duración mínima de la licencia de maternidad. Se deberá suprimir la frase «de una duración de, por lo menos, 12 semanas», de modo que el párrafo 3 no será necesario. Se debería estudiar si debería trasladarse el contenido del párrafo 3 al apartado 1 del párrafo 1 de la Recomendación como orientación.

DGB: La duración de la licencia de maternidad se debería aumentar hasta 14 semanas.

Argentina. La legislación nacional sólo hace referencia a «un certificado médico» y no a «cualquier otro certificado apropiado».

UIA: La duración mínima normalizada de la licencia de maternidad debería ser de 12 semanas y no superar ese período.

Australia. A fin de impedir la discriminación de la mujer en el empleo con motivo de la maternidad, las trabajadoras embarazadas deberían tener derecho a tomar una licencia durante el embarazo (por motivos relacionados con el embarazo) en el momento del nacimiento e inmediatamente después del mismo. Se debería mantener como un derecho mínimo la duración normalizada en vigor correspondiente a 12 semanas.

Austria. BAK: Se acoge con beneplácito la redacción propuesta.

Bahrein. Doce semanas suele exceder lo previsto en la práctica nacional.

Barbados. BEC: Se debería mantener el mínimo normalizado en 12 semanas.

Belarús. La duración mínima de la licencia de maternidad se debería ampliar a 14 semanas.

Bélgica. CNT: Todas las mujeres deberían poder disfrutar de una licencia tras el parto. Se debería prever el derecho a una licencia posnatal, a no ser que se renuncie al mismo.

Brasil. Confederación General de Trabajadores (CGT): La duración de la licencia de maternidad debería ser de 16 semanas.

FS: La duración de la licencia de maternidad no debería ser inferior a 17 semanas.

Bulgaria. Sustituir el párrafo 3 por «Se alienta a los Miembros a realizar una declaración en la que se extienda la duración de la licencia de maternidad».

Canadá. Se debería añadir al final del párrafo 1 la frase «a reserva de las necesidades mínimas del trabajo».

República Checa. Se debería modificar el párrafo 1 para que quede claro que está prevista la protección en casos de mortinatalidad y otros casos en los que no se produce el parto por cualquier otro motivo. La duración de la licencia de maternidad no debería ser inferior a 17 semanas.

República de Corea. FKTU: La mujer que sufre un aborto por razones inevitables debería tener derecho a una licencia equivalente a la licencia de maternidad indicada en el artículo.

Croacia. El nuevo convenio debería prever derechos de mayor alcance que los del Convenio núm. 103. Se propone una licencia de 16 semanas de duración.

Dinamarca. Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales (AC), Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados (FTF) y Confederación de Sindicatos de Dinamarca (LO): La duración de la licencia no debería ser inferior a 14 semanas.

Ecuador. Se acepta.

Egipto. Se aceptan los párrafos 1, 2 y 3.

Eritrea. La duración mínima de la licencia de maternidad debería reducirse a 60 días.

Eslovaquia. La duración de la licencia de maternidad no debería ser inferior a 14 semanas.

España. Se pide que se aclare si la declaración de un Miembro que indica que la duración de la licencia de maternidad es superior a 12 semanas dará lugar o no a que esa duración se convierta en el período mínimo de la licencia de maternidad para ese Miembro.

CC.OO.: Esta enmienda significaría una ligera mejora de las disposiciones mínimas internacionales fijadas a principios del siglo XX. Se deberían incluir los siguientes tres párrafos nuevos:

2. En caso de enfermedad, hospitalización o muerte de la madre de un recién nacido antes de que finalice el período de licencia posnatal, el padre asalariado deberá tener derecho a una licencia por una duración igual a la que falta por disfrutar de la licencia de maternidad posnatal.
3. El derecho a una licencia tras el nacimiento, como se indica en el párrafo 1 de este artículo, podrá ser disfrutado en las mismas condiciones por un padre o una madre adoptivos si el hijo es menor de tres años y la legislación nacional permite la posibilidad de la adopción.
4. Si una mujer asalariada da a luz a un mortinato o si el hijo muere antes de que finalice el período de licencia posnatal, la mujer tendrá derecho a disfrutar de la duración de la licencia completa.

Esta enmienda prevé la posibilidad de la enfermedad o la muerte de la madre o del hijo, protege los derechos del hijo y concede tiempo a la madre para recuperarse si el hijo muere. El párrafo 3, prevé la posibilidad para los padres adoptivos de tener derecho a una licencia y permite que los países donde la adopción no es posible desde un punto de vista legal no apliquen esta disposición, de modo que no debería suponer un obstáculo para la ratificación.

UGT: Se acepta si las 12 semanas de duración de la licencia están destinadas a proteger la salud de la trabajadora y el hijo. Si este período comprende una parte para el cuidado de los hijos, también debería aplicarse a los padres trabajadores. En cuanto al «certificado apropiado», el texto debería indicar que cada Estado Miembro debería señalar, en caso de problemas para dispensar el certificado médico, las autoridades que pueden hacerlo.

Estados Unidos. Se apoya la redacción actual de este párrafo. Ello no obstante, si la Comisión debiera ampliar la cobertura de este Convenio a las madres adoptivas, sería preciso añadir una redacción similar que se aplicara a la situación de las madres adoptivas. Se apoya la redacción actual de los párrafos 2 y 3.

USCIB: El artículo 3, en esos términos, es fruto de una época pasada en la que el Estado decidía por la mujer. No todas las mujeres desean o necesitan una licencia de maternidad de 12 semanas de duración y el texto debería otorgar a la mujer el derecho de elegir.

Filipinas. Cualquier medida destinada a ampliar la duración a más de 12 semanas debería ser estudiada detenidamente, habida cuenta de las realidades económicas, pues un ajuste de esta índole podría dar lugar a la discriminación de la mujer trabajadora en el proceso de contratación.

Francia. Se acepta.

MEDEF: Si bien la duración mínima de 12 semanas de la licencia de maternidad no constituye una obligación complementaria con respecto a la legislación nacional, podría ser el caso para otros países.

Grecia. En el convenio debería figurar una disposición que ampliara la duración de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples. Se deberían prever seis semanas de licencia para proteger la salud de la madre en caso de que el hijo muera tras el nacimiento o nazca muerto.

India. Se acepta la duración de la licencia de maternidad propuesta y la introducción de las palabras «cualquier otro» antes de «apropiado» en el párrafo 1.

Italia. Se debería aumentar la duración de la licencia de maternidad a 14 semanas.

Japón. JTUC-RENGO: Se apoya este artículo.

Jordania. Cámara de Industrias de Ammán (ACI): La ampliación de la licencia de maternidad a 12 semanas podría desalentar a los empleadores de contratar mujeres.

Líbano. Las condiciones sociales y económicas de algunos Miembros no permiten establecer en la actualidad una licencia de maternidad de 12 semanas de duración. Se podría encontrar una redacción más apropiada que permitiera que cada Estado ampliara progresivamente la licencia de maternidad hasta 12 semanas a medida que se va alcanzando un mayor desarrollo económico, siempre que se exija una duración mínima razonable de esta licencia en su etapa inicial.

Malasia. La licencia de maternidad no debería ser inferior a 60 días consecutivos.

MEF: Se debería suprimir la frase «o de cualquier otro certificado apropiado», pues crearía dudas acerca del tipo de certificado exigido. Después de «certificado médico» se debería añadir la frase «extendido por un médico colegiado», pues sólo ellos pueden dispensar un certificado médico.

Marruecos. CDT: La mujer que sufre un aborto debería tener derecho a una licencia de una duración mínima de seis semanas para proteger su salud física y mental. Esta licencia es especialmente necesaria en los países en desarrollo donde los riesgos de aborto son mucho mayores por motivos económicos y sociales.

Namibia. NPSM: Añadir al final del párrafo 1: «La fecha de inicio de la licencia debería ser fijada por la trabajadora y su médico».

Nepal. La legislación nacional estipula una licencia de maternidad de 52 días de duración.

Reino Unido. CBI: La duración de la licencia de maternidad debería conservarse en 12 semanas.

Singapur. Se considera adecuada la duración de ocho semanas de licencia pagada de maternidad, especialmente habida cuenta de otras prestaciones como la licencia para el cuidado de los hijos, el permiso discrecional y la licencia por paternidad otorgados generalmente por los empleadores. Además es frecuente que los empleadores concedan una licencia sin sueldo por una duración superior a la que se tiene derecho legalmente.

República Árabe Siria. En el párrafo 1 se debería suprimir la frase «o de cualquier otro certificado apropiado». Un certificado médico sólo puede ser extendido por un especialista. No se debería permitir ningún otro tipo de certificado. En el párrafo 2, se debería sustituir la frase «declaración anexa a su ratificación» por «instrumento jurídico», que debería ser el término utilizado también en el párrafo 3.

Sri Lanka. Se debería conservar la licencia de maternidad de 12 semanas de duración. Ello no obstante, debería haber una disposición optativa que redujera la licencia de maternidad a una duración no inferior a seis semanas para el tercer hijo o posteriores y para los mortinatos.

Sudáfrica. BSA: La ampliación de la duración de la licencia de maternidad a más de 12 semanas supondría un perjuicio para la posible ratificación del convenio y se alejaría de la disposición de un mínimo normalizado universal. El BSA no apoyaría esta ampliación.

Suiza. La legislación nacional no cuenta con una disposición para la licencia de maternidad como tal, sino únicamente con la prohibición de contratar a la mujer

durante las ocho semanas posteriores al parto. En virtud de la legislación recientemente revisada, la reincorporación de una trabajadora al puesto de trabajo está sujeta a su consentimiento hasta la decimosexta semana después del nacimiento.

UPS: Doce semanas de duración para la licencia de maternidad constituye un mínimo, especialmente en el plano internacional, que no hay que rebasar porque ya es demasiado alto para muchos países.

USS/SGB: La duración mínima de la licencia de maternidad debería ser de 14 semanas y no reducirse.

FSE/VSA: Se considera adecuado una duración mínima para la licencia de maternidad de 14 a 16 semanas. Como compromiso para permitir que un mayor número de Estados Miembros ratifiquen este instrumento, se puede aceptar el derecho a una duración mínima de 12 semanas, pero no se debería reducir. La disposición de una duración de 16 semanas debería conservarse en la recomendación.

República Unida de Tanzania. La duración de la licencia de maternidad no debería ser inferior a 16 semanas.

Togo. CSTT: Sustituir «12 semanas» por «16 semanas».

Turquía. TÍSK: Se debería proteger el derecho a una licencia de maternidad de una duración mínima de 12 semanas. Prorrogar esta duración crearía nuevos obstáculos para la ratificación.

Uruguay. PIT-CNT: No se ve la mejora con respecto a la duración mínima de la licencia a pesar del hecho de que se ha ampliado en la legislación nacional de numerosos Miembros.

Comentario de la Oficina

Muchos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores hicieron comentarios sobre este artículo. De los gobiernos que expresaron sus opiniones con respecto a la duración de la licencia de maternidad que se debía proporcionar, casi la mitad se mostró favorable a un período mínimo de 12 semanas. Los otros gobiernos estaban divididos casi en partes iguales entre los que mencionaron períodos de licencia más breves previstos en su legislación nacional y los que propusieron un derecho mínimo más largo que oscilase entre 14 y 17 semanas. En los comentarios procedentes de las organizaciones de empleadores se subrayó que 12 semanas constituía el período aceptable máximo, y en algunos se señaló que incluso 12 semanas podía plantear dificultades a algunos países. Las organizaciones de trabajadores preferían un mínimo de 14 semanas. Se recordó que la enmienda de extender el período de licencia de maternidad a no menos de 14 semanas se rechazó en la primera discusión. La Oficina observa que aproximadamente el 80 por ciento de los Estados Miembros de la OIT proporcionan 12 semanas de licencia o más, mientras que sólo un poco más del 40 por ciento proporcionan 14 semanas o más⁸. A la vista de los comentarios recibidos, la Oficina ha propuesto que no se introduzca ningún cambio en relación con la duración de la licencia.

⁸ Los porcentajes se basan en la información recibida de 152 Estados Miembros. Véase: La protección de la maternidad en el trabajo, Informe V(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra, 1999, págs. 41-42

El hecho de si se debía ofrecer o no todo el período de licencia de maternidad en caso de un niño mortinato o que muera se planteó por tres gobiernos y una organización de trabajadores, y hubo dos propuestas a favor de que se redujera el período de licencia en tales contingencias, una a favor de que se mantuviera todo el derecho y otra de que se proporcionara el período de licencia que fuera necesario. La cuestión de la licencia en caso de sufrir un aborto fue planteada por dos organizaciones de trabajadores que propusieron ya sea un derecho pleno o bien un derecho parcial al disfrute de la licencia. En vista del número reducido de comentarios y de la falta de acuerdo entre los mismos, no se ha propuesto la introducción de ningún cambio sobre el particular.

Se hicieron pocos comentarios sobre el tipo de certificado necesario para tener acceso a la licencia. Dos gobiernos y una organización de empleadores, que consideraban necesario presentar un certificado médico, mostraron su preocupación con respecto a la expresión «o de cualquier otro certificado apropiado», adoptada en virtud de una enmienda durante la primera discusión. Una organización de trabajadores sugirió que en el convenio se indicase que cada Estado Miembro debería especificar qué autoridades podían otorgar tal certificado. Se señaló que la expresión «según lo determine la legislación y la práctica nacionales» deja la decisión sobre estas cuestiones en manos de cada Estado Miembro. La Oficina señala que la referencia en este artículo a la fecha presunta del parto y al requisito de presentar un certificado médico o cualquier otro certificado apropiado impediría su aplicabilidad a las madres adoptivas.

En respuesta al Gobierno de España, si se presentase una declaración de conformidad con el párrafo 2 en la que se afirmase que un Estado Miembro proporciona una licencia de maternidad de más de 12 semanas, en virtud de tal declaración se fijaría ese período como la duración mínima de la licencia de maternidad concedida por ese Estado Miembro. Las declaraciones hechas de conformidad con los párrafos 2 y 3 no podrían retirarse.

La Oficina ha propuesto que en el párrafo 1 de la versión inglesa de este artículo y en otras partes del texto se sustituya la palabra «confinement» por el término más adecuado «childbirth».

Artículo 4

1. La licencia de maternidad deberá incluir un período de licencia obligatoria, cuya duración y distribución deberá determinar cada Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y la del hijo.

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

3. Sobre la base de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia complementaria 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 duración máxima de dicha licencia puede determinarla la autoridad competente.

Observaciones sobre el artículo 4

Alemania. El párrafo 1 no debería frenar los esfuerzos por añadir cierta flexibilidad a los períodos de licencia de maternidad que favorezcan la presencia de madres en el mercado laboral. La legislación nacional es conforme al párrafo 2 del proyecto de convenio. En el párrafo 3, el término «licencia complementaria» induce a error puesto que no pretende ser una prolongación del período básico de la licencia de maternidad. Sustituir «licencia complementaria» por «licencia de ausencia del trabajo».

BDA: En el artículo 4 se reglamentan detalles de la licencia de maternidad que podrían convertirse en un obstáculo para la ratificación. Se debería trasladar al párrafo 1 de la recomendación. Se debería dejar que estos detalles, como se exponen en el párrafo 2, los fijen los Estados Miembros y sino, el párrafo 2 se debería limitar al caso de los nacimientos prematuros.

DAG: El período de licencia obligatoria se debería mantener en una duración no inferior a seis semanas para proteger la salud de la madre y el hijo.

DGB: Hay que fijar el período de licencia obligatoria en seis semanas.

Argentina. Se acepta el texto del párrafo 2. Con frecuencia el parto tiene lugar después de la fecha presunta del mismo y, de otro modo, podría resultar en una reducción del período de licencia después del parto con el consiguiente perjuicio que esto supondría para la madre y el hijo.

UIA: Unas disposiciones muy detalladas sobre la duración y la distribución del período de licencia de maternidad plantean problemas para la ratificación en algunos países. El párrafo 1 debería empezar: «La licencia de maternidad puede incluir...».

Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA): La duración del período de licencia obligatoria después del parto debería ser de seis semanas para proteger la salud de la madre y el hijo.

Australia. La licencia debería ser un derecho que cada asalariada pueda ejercer según su criterio. En algunos países se ha considerado discriminatorio el hecho de obligar a la mujer a disfrutar de períodos de licencia obligatoria. La práctica y la legislación nacionales pueden proteger a las trabajadoras para garantizar que la decisión acerca de ejercer su derecho a la licencia se toma sin coacción.

Austria. De ser posible, el período completo de la licencia de maternidad debería ser obligatorio. En el párrafo 3, a continuación de «un certificado médico» se debería añadir «o de cualquier otro certificado apropiado».

IV: El párrafo 1 podría suponer un obstáculo para la aplicación universal.

BAK: Se acepta la redacción propuesta.

Bahrein. Podría ser conveniente estipular el período obligatorio de la licencia de maternidad en el artículo 3. Dividir la duración de la licencia en un período anterior y otro posterior al nacimiento puede no acomodarse a las necesidades de la mujer. Determinar un período total de licencia sin fijar la duración antes del parto otorga a la mujer el derecho de utilizar todo el período de la licencia, pese al número de días de ausencia antes del nacimiento. Además, determinar un período de licencia prenatal puede hacer que la trabajadora embarazada pierda parte de esa licencia si el parto se produce antes de lo esperado. Adoptar este método para establecer los derechos de la mujer a la licencia de maternidad también puede inducir a ésta a ausentarse de su trabajo varios días antes de la fecha prevista para el parto con miras a disfrutar del período de licencia prenatal, si bien, de no ser por ese motivo, hubiera seguido trabajando. Si el parto se

produce justo después de haber transcurrido el número fijado de días correspondiente a la licencia prenatal, repercute en el período de licencia posterior al nacimiento. Por esta razón, Bahrein ha optado por disponer en su legislación un período de licencia global. Al establecer la duración del período de licencia complementaria se deberían tener en cuenta las condiciones de trabajo. El requisito de brindar protección a la mujer después del parto también puede requerir que se conceda una licencia complementaria que puede rebasar los límites fijados por la legislación nacional si su condición lo justifica; en cuyo caso, y a fin de reducir la carga sobre el empleador, ésta ha de ser una licencia sin sueldo para así contrarrestar la necesidad de ofrecer la protección necesaria a la maternidad con el interés de los empleadores. Ello no obstante, se ha de distinguir entre esta licencia y la licencia por enfermedad, pues la primera viene determinada por la necesidad de descansar de la mujer después del parto y no supone la existencia de una enfermedad, mientras que la segunda exige un certificado médico. Se debería establecer el principio de conceder una licencia obligatoria, si bien la duración de la misma se debería dejar que la fijen los Miembros conforme a su legislación nacional para evitar cualquier tipo de abuso en cuestión de disposiciones obligatorias.

Barbados. BEC: Introducir un período de licencia obligatoria supondría un obstáculo a la ratificación para algunos países. El párrafo 1 debería empezar: «La licencia de maternidad podrá incluir ...». Una reglamentación excesiva de la duración y la distribución del período de licencia de maternidad plantea problemas a una serie de países.

Congreso de Sindicatos y Asociaciones de Personal de Barbados (CTUSAB): Se debería especificar la duración del período obligatorio de la licencia en seis semanas para garantizar la salud y el bienestar de la madre y el hijo.

Belarús. Se debería especificar un número mínimo de días o semanas correspondiente al período obligatorio de licencia después del nacimiento.

Bélgica. CNT: Se debería interpretar esta disposición como ha indicado la Oficina.

Brasil. CNC: La licencia complementaria, como se propone en el convenio, es diferente de la licencia normal por enfermedad, pues hace referencia específicamente a los casos de enfermedad, complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto.

Bulgaria. El párrafo 1 debería empezar «La licencia de maternidad podrá incluir ...».

Canadá. No establecer un período obligatorio de licencia da margen a la asalariada para elegir el momento de tomar la licencia de maternidad. El período obligatorio de la licencia antes del nacimiento podría impedir que la mujer se beneficiara de una licencia por enfermedad o prestaciones a las que tendría derecho de otro modo. No parece imprescindible imponer a la mujer un período obligatorio de licencia para proteger el derecho a la licencia de maternidad, puesto que el proyecto de convenio ampara a la mujer contra el despido o medidas discriminatorias de ejercer este derecho. En Canadá, puesto que la asalariada puede elegir el momento de iniciar la licencia de maternidad, no existe una garantía de una licencia posterior al nacimiento en todas las jurisdicciones. Ello no obstante, la elección del período de licencia real se guía probablemente por las condiciones establecidas en la legislación para el pago de las prestaciones por maternidad, que en la mayoría de los casos garantizan el disfrute de una parte de la licencia después del nacimiento. El párrafo 3 es impreciso en cuanto a las condiciones que rigen la concesión de esta licencia y podría haber una

superposición con las disposiciones relativas a la licencia por enfermedad, la licencia parental u otros tipos de licencia.

CEC: Parece que el período obligatorio de licencia no es imprescindible para proteger el derecho a la licencia de maternidad, pues el proyecto de convenio ampara a la mujer contra el despido o medidas discriminatorias de ejercer este derecho. En el párrafo 1, se deberá sustituir «se deberán» por «se deberían», en cuyo caso no sería necesario especificar la duración de este período. Este texto parece aceptable en la medida en que la definición y el campo de aplicación no justifican una interpretación extensiva de la disposición, esto es, no supone el derecho de una licencia complementaria. No se puede aceptar el párrafo 2, pues es impreciso y de un carácter demasiado general. El párrafo 3, sobre la licencia complementaria, no es conveniente. Su imprecisión sobre las condiciones que rigen la concesión de esta licencia podría permitir que se prorrogara en cualquier momento y superpusiera a las disposiciones relativas a la licencia de enfermedad. La introducción de una disposición que ampliara la licencia de maternidad y, por extensión, la protección relacionada con el empleo por un período «por determinar» que, en ese caso rebasaría las normas mínimas, no se puede apoyar.

República Checa. Se puede sustituir la licencia complementaria por la licencia de enfermedad con las prestaciones por enfermedad, puesto que las condiciones de salud descritas constituyen motivos médicos del principio de una incapacidad para trabajar a corto plazo.

CMK-OS: La duración y la distribución del período obligatorio de licencia no debería dejarse completamente en manos de los Miembros y las consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. La duración mínima del período obligatorio de licencia anterior y posterior al nacimiento se debería fijar, por ejemplo, en no menos de seis semanas.

Chile. El grado de flexibilidad en el texto propuesto, según el cual no se fija un período de licencia después del nacimiento, se traduce en una reducción de los derechos y desemboca en realidad en una considerable rigidez. La licencia de maternidad debería constar de un período anterior y un período posterior al parto que permitan un margen razonable de movilidad para ampliar el período prenatal o posnatal de la licencia.

CUT: Se debería especificar claramente un período obligatorio de licencia posterior al nacimiento correspondiente a seis semanas. Introducir una mayor flexibilidad en el disfrute de la licencia anterior y posterior al nacimiento podría perjudicar seriamente los derechos de grandes grupos de trabajadoras.

República de Corea. Se debería trasladar el párrafo 3 a la recomendación para alentar a los Estados Miembros a poner en práctica la licencia complementaria cuando las circunstancias lo permitan.

Federación de Empleadores de Corea (KEF): La introducción de un período obligatorio de licencia y la prolongación de la licencia de maternidad, no sólo no son aconsejables sino que van en perjuicio del objetivo de promover la ratificación. Además, estas modificaciones provocarían conflictos innecesarios entre los trabajadores y los empleadores durante el período obligatorio de licencia, la distribución de la licencia de maternidad antes y después del parto y la prolongación de la licencia de maternidad. Se debería modificar el párrafo 1 para decir: «La licencia de maternidad podrá incluir ...». Se debería suprimir el párrafo 2.

KTU: El convenio debería establecer un período obligatorio de licencia después del nacimiento.

Croacia. Se debería estipular la duración mínima del período obligatorio de la licencia. Se debería modificar el párrafo 1 en los siguientes términos: «... cuya duración y distribución no será en ningún caso inferior a dos semanas antes de la fecha presunta del parto y ocho semanas después del mismo». En el párrafo 3, se deberían sustituir las palabras «y/o» por «o» después de la palabra «antes». Se propone la introducción de un nuevo párrafo redactado en los siguientes términos:

4. Si una asalariada da a luz a un mortinato o si el hijo muere antes de que termine la licencia posnatal, deberá tener derecho a seguir disfrutando de la licencia por el tiempo que sea necesario, señalado en un certificado médico, para su recuperación del parto y del estado psicológico provocado por la pérdida del hijo.

Dinamarca. Se debería apoyar el principio de una licencia de maternidad libremente escogida. Sin embargo, se puede aceptar el párrafo 1 habida cuenta de que se exige una consulta. El párrafo 2 expresa un principio correcto. En el párrafo 3, esta licencia se debería conceder sólo antes del nacimiento. El derecho a esta licencia una vez concluida la licencia de maternidad plantea dudas aun en el caso de que las autoridades competentes puedan fijar su duración.

DA: Un período obligatorio de licencia supone un posible obstáculo para la ratificación, por lo cual se debería sustituir la palabra «deberá» por «podrá».

Ecuador. El párrafo 3 exigiría que cada Miembro estableciera mecanismos para definir la licencia complementaria.

Egipto. Se acepta.

FEL: Ampliar la licencia de maternidad *ex post facto* por un período superior a 12 semanas es contrario a la legislación nacional. La legislación nacional no está en contradicción con el párrafo 3, si bien la situación se trata de distinta forma.

El Salvador. Se acepta.

Eslovaquia. En el párrafo 1, el período obligatorio de licencia de maternidad no debería ser inferior a 12 semanas.

España. CC.OO.: Añadir al párrafo 1 el siguiente texto: «En los países donde la licencia parental o de maternidad es superior a 16 semanas no será necesario especificar un período obligatorio de licencia». La finalidad de este párrafo es reconciliar los intereses de la mujer para disfrutar de un período obligatorio de licencia en países con economías menos desarrolladas con la legislación más avanzada de otros países, que no establece disposiciones sobre el período obligatorio de licencia pero permite que hombres y mujeres disfruten de períodos de licencia más largos si lo desean. Se apoya el párrafo 2.

UGT: No hay objeciones.

Estados Unidos. La mujer debería tener derecho a la licencia de maternidad; sin embargo, este derecho debería ser tan flexible como sea posible para satisfacer las necesidades de la mujer embarazada. La licencia de maternidad no debería constar de un período obligatorio fijo. El empleo de la palabra «obligatorio» resulta controvertido para los Estados Unidos en el sentido de que no deja libertad de elección a la mujer para que decida en función de sus circunstancias personales de empleo, salud y económicas. Hay muchas mujeres que, por diversas razones, quieren trabajar hasta la fecha

más cerca posible antes del parto y reincorporarse al trabajo tan pronto como puedan. Sus motivos no se basan necesariamente en necesidades económicas, sino que a menudo se deben a su deseo de permanecer activas y en la primera línea de su trabajo o profesión. De hecho, en este contexto, la exigencia de un período obligatorio de licencia podría considerarse incluso como una forma de discriminación en razón del sexo. El médico puede sugerir a la mujer la decisión de tomar una licencia, pero determinar si se toma esa licencia, el momento de tomarla, y por cuánto tiempo son decisiones que deberían corresponder en último término a la mujer. La inquietud de que algunas mujeres se mostraran reacias a tomar la licencia de maternidad por miedo a represalias de su empleador, entre ellas la rescisión del contrato, se podría tratar mejor ampliando las disposiciones sobre discriminación previstas en el artículo 7 del convenio. Estas disposiciones ampliadas serían otro medio de obligar a un período de licencia obligatorio y garantizarían la libertad de la mujer a disfrutar de su licencia de maternidad. El párrafo 2 se debería trasladar a la recomendación. Su objetivo es válido pero pondría obstáculos innecesarios al objetivo de una ratificación generalizada. Se debería trasladar el párrafo 3 a la recomendación.

USCIB: El período obligatorio de licencia es un anatema en la sociedad moderna de nuestros días y supondría un obstáculo a la ratificación para numerosos países.

Estonia. El párrafo 3 requiere una explicación complementaria sobre el contenido y la indemnización de la licencia de maternidad. Se apoya la licencia complementaria por los motivos indicados.

EATU: Se apoya la licencia complementaria por los motivos indicados.

Finlandia. La licencia a la que se hace referencia en el párrafo 3 resulta controvertida por su vaguedad. El derecho a esta licencia repercute además en la mayor seguridad del empleo y las prestaciones económicas. Así pues, la promulgación nacional de una licencia complementaria debería producirse en las instancias más elevadas posibles. Se debería sustituir la frase «la autoridad competente» por «la legislación y las reglamentaciones nacionales».

KT: La «licencia complementaria» no es necesaria puesto que se superpone a la licencia normal de enfermedad. En Finlandia, la licencia complementaria requeriría un nuevo concepto de licencia y la elaboración de un sistema de indemnización al respecto junto con la licencia de maternidad, la licencia de maternidad especial y la licencia de enfermedad en vigor además de la asignación de maternidad, la asignación de maternidad especial y la asignación diaria (de enfermedad).

Francia. El concepto de licencia complementaria no está definido convenientemente.

MEDEF: La legislación nacional prevé una licencia prenatal complementaria de hasta dos semanas si surgen complicaciones médicas, pero no dispone una licencia complementaria en el período posterior al nacimiento. El seguro de enfermedad cubre el tratamiento por complicaciones que se mantienen después del período de la licencia de maternidad. Así pues, el párrafo 3 en su redacción actual y considerar de la misma forma la licencia complementaria y la licencia de maternidad en el artículo 5 constituyen un obstáculo a la ratificación por Francia.

CFDT: Se debería determinar una duración mínima de seis semanas del período obligatorio de licencia. Se debería establecer una licencia complementaria en caso de enfermedad como consecuencia del embarazo.

Grecia. Se acepta.

Confederación Nacional Helénica del Comercio (NHCT): En el párrafo 3, se debería introducir a continuación de «certificado médico», la frase «de conformidad con la legislación nacional».

Guatemala. En el párrafo 1 se debería fijar específicamente la duración del período obligatorio de licencia en seis semanas después del parto, puesto que es una etapa decisiva para la recuperación de la mujer. No se debería dejar a criterio de los Miembros. Se debería ampliar esta licencia a las trabajadoras que adoptan a un menor para que ambos puedan disfrutar de un período de adaptación. La legislación nacional de numerosos Estados Miembros prevé disposiciones a tal efecto.

India. Se acepta el párrafo 3.

Islandia. El párrafo 2 podría suponer un obstáculo para la ratificación.

Italia. Se debería prever una licencia complementaria en caso de enfermedad o de complicaciones durante el embarazo. Se debería especificar que esta licencia debería ir acompañada de una remuneración o indemnización.

CGIL, CISL y UIL: El período de licencia obligatorio resulta fundamental para la salud de la madre y el hijo.

Japón. Las disposiciones en caso de enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto no se deberían limitar a la licencia, sino que también se podrían incluir medidas como una jornada laboral más corta o menores responsabilidades en función de las condiciones y los síntomas. En consecuencia, a continuación de la frase «se deberá otorgar una licencia complementaria» se debería introducir «o se deberán adoptar otras medidas apropiadas».

JTUC-RENGO: Se debe introducir un período obligatorio de licencia de un mínimo de seis semanas. Resulta fundamental para la salud de la madre y el hijo. Se apoyan los párrafos 2 y 3.

Kuwait. Hace falta aclarar el párrafo 2 o bien se podría suprimir.

Líbano. La prolongación a la que se hace referencia en el párrafo 2 ¿se sumaría a la duración total de la licencia de maternidad o sería deducido del período no obligatorio de licencia después del parto? En el párrafo 3, se debería sustituir la segunda frase por «La autoridad competente fijará la duración máxima de dicha licencia».

Lituania. Federación de Trabajadores de Lituania (LLF): La licencia de maternidad no debería constar de un período obligatorio de licencia.

Malasia. MTUC: Se debería considerar un período obligatorio de licencia mínimo de ocho semanas. Se propone la siguiente redacción: «Se debería establecer un período obligatorio de licencia de ocho semanas, salvo si se concierta de otro modo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para la mujer trabajadora después del parto».

Malta. De conformidad con la legislación nacional se considera que esta licencia complementaria forma parte del derecho del trabajador a una licencia anual por enfermedad.

Marruecos. UMT: El período de licencia obligatorio después del nacimiento no debería ser inferior a seis semanas, excepto con el acuerdo de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Namibia. NPSM: En el párrafo 3, se debería sustituir «autoridad competente» por «el médico».

Noruega. En el convenio debería figurar un período de licencia obligatorio de seis semanas, pero con la posibilidad de una exención si la madre presenta un certificado médico en el que se señala que le es más conveniente reincorporarse al trabajo, por ejemplo, si da a luz a un mortinato. Esta exención resulta fundamental para el derecho de autodeterminación de la madre.

Nueva Zelanda. NZEF: Se debería omitir la referencia al período obligatorio de la licencia. En varios países, exigir un período obligatorio de licencia será considerado como negar a la mujer un derecho de elección establecido. Para esos países, la imposición de un período de licencia obligatorio será contrario a la práctica adecuada de igualdad de oportunidades que permite que sean los propios padres quienes decidan quién se va a encargar de los primeros cuidados. Se debería suprimir el párrafo 3 puesto que «la licencia complementaria» queda fuera del campo de aplicación del presente convenio, el cual ha de limitarse, si se quiere lograr una ratificación general, a establecer la protección de la maternidad. No tiene que introducir otras cuestiones además de la garantía de una licencia por maternidad y las prestaciones mínimas para garantizar que una mujer puede mantenerse a sí misma y a su hijo.

Países Bajos. Para proteger la salud de la madre y el hijo, el «período obligatorio de licencia» debería comprender un período inmediatamente anterior e inmediatamente posterior al parto. En el párrafo 1, después del término «período de licencia obligatoria» se debería introducir la frase «inmediatamente anterior e inmediatamente posterior al parto». Por esta razón no es conveniente que exista una reducción de la parte no obligatoria de la licencia después del nacimiento cuando éste se produce después de la fecha prevista. En el párrafo 2, se debería suprimir la frase «de cualquier período de licencia obligatoria».

VNO-NCW: La introducción de un período de licencia obligatoria supondrá un obstáculo a la ratificación para algunos países. Al estar garantizado en el convenio el derecho a la licencia y la protección contra el despido por motivos relacionados con la maternidad, no es preciso introducir un período de licencia obligatoria. Así pues, el párrafo 1 debería empezar: «La licencia de maternidad podrá incluir ...». No se apoyan las enmiendas del Gobierno de los Países Bajos a este artículo pues hacen el texto aún más preceptivo de lo que ya es.

FNV: Se debería modificar el párrafo 1 añadiendo un período de licencia obligatoria de seis semanas, salvo que gobiernos empleadores y trabajadores lleguen a otro acuerdo en el plano nacional, o bien garantizando a la mujer embarazada la libertad de optar por una licencia posnatal de seis semanas. Se apoya la prolongación de la licencia complementaria para incluir un período prenatal.

En el párrafo 2, no se debería permitir la reducción del período no obligatorio de la licencia después del nacimiento.

Polonia. En la legislación nacional no figura el concepto de «licencia complementaria» al que se hace referencia en el párrafo 3, pero el objetivo de la misma queda cubierto por otros medios.

Portugal. Se apoya el párrafo 3. El convenio permite que cada Estado aplique su propio seguro de enfermedad en caso de enfermedad, complicaciones o riesgos producidos como consecuencia del embarazo o del parto. En el párrafo se indica simplemente que se ha de otorgar una «licencia complementaria», lo que permite una

flexibilidad sobre la forma en que el Miembro otorga esta licencia con arreglo a su propio sistema. La licencia complementaria ha sido tratada por algunos Miembros como una prolongación de la licencia de maternidad y de conformidad con las disposiciones nacionales relativas a la enfermedad, la incapacidad u otro tipo de ausencias necesarias del lugar de trabajo por otros.

CIP: Se rechaza el párrafo 2. No se acepta la licencia complementaria. El hecho de no contar con un trabajador en la empresa, incluso si directamente no provoca una mayor carga de trabajo, repercute ineluctablemente en el funcionamiento de la empresa y puede afectar a la productividad.

UGT: El convenio debería mantener un período mínimo de licencia obligatoria no inferior a seis semanas. No se apoya el párrafo 3. No hay una disposición relativa a la enfermedad del hijo.

República Árabe Siria. De acuerdo con la legislación social moderna se debería establecer un período de licencia obligatoria después del nacimiento. Se debería modificar el párrafo 3 en los siguientes términos: «se podrá otorgar una licencia anterior al período de licencia de maternidad o posterior a la misma sobre la base de un certificado médico, en caso de enfermedad o complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. Se podrá determinar la duración máxima del período de licencia y de la licencia de maternidad de forma que no supere el período establecido en la legislación nacional».

Sri Lanka. Se apoya el párrafo 3.

Sudáfrica. La segunda frase del párrafo 3 debería empezar del siguiente modo: «Las condiciones y ...». Puede ser preciso que la autoridad competente determine otros requisitos además de la duración máxima de la licencia.

BSA: Se enmienda el párrafo 1 para que empiece: «La licencia de maternidad podrá incluir...». Prorrogar cualquier período de la licencia de maternidad podría resultar muy oneroso, en especial en los países más pobres y las empresas de menor tamaño. El párrafo 3 abarca demasiado y reglamenta en exceso; debería ser suprimido.

Suecia. Se debería indicar más claramente la duración máxima de la licencia complementaria para encargarse de prever una protección a continuación de esta licencia. Durante el embarazo, se debería garantizar a la mujer en todo momento una licencia complementaria en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o el parto. La duración máxima de dicha licencia complementaria y la protección que brinda esta licencia debería ser de al menos seis meses después del parto. Además esta licencia debería ser establecida por ley. Así pues, la última frase debería redactarse en los siguientes términos: «La duración máxima después del parto de esta licencia, que no podrá ser inferior a seis meses, podrá ser fijada por la legislación nacional».

SAF: De conformidad con el párrafo 3, cualquier indicación de la duración se debería dejar a cargo de la autoridad competente.

Suiza. Véanse los comentarios sobre el artículo 3.

UPS: En el párrafo 1, el período de licencia obligatoria podría suponer un obstáculo a la ratificación para determinados países. Se debería sustituir el término «deberá» por «podrá».

USS/SGBK: El período mínimo de licencia obligatoria debería ser de seis o incluso ocho semanas puesto que es absolutamente fundamental para el bienestar de la madre y el hijo.

FSE/VSA: Muchas madres sufren una seria presión económica o les preocupa perder la buena consideración de su empleador si reclaman su derecho a la licencia de maternidad. Así pues, se acoge con beneplácito el párrafo 1 donde se dispone un período de la licencia obligatoria. El convenio debería establecer un período mínimo de licencia obligatoria. Sería aconsejable que correspondiera a ocho semanas.

Turquía. TISK: El párrafo 1 debería empezar «La licencia de maternidad podrá incluir...».

Uruguay. PIT-CNT: Un período de licencia obligatoria después del nacimiento de al menos seis semanas reviste una considerable importancia para la salud de la trabajadora y su hijo.

Comentario de la Oficina

Párrafo 1

Los numerosos comentarios recibidos en relación con la inclusión de un período de licencia obligatoria revela la existencia de las mismas diferencias de opiniones que las que se expresaron durante la primera discusión. Los que apoyan la inclusión de dicho período generalmente lo hacen por motivos de salud, y algunos indican además que el convenio debería especificar el período mínimo de licencia obligatoria. Los que se oponen insisten en que tal disposición representa un posible obstáculo para la ratificación de algunos países. Entre otras consideraciones figura el hecho de que la licencia obligatoria pudiera considerarse discriminatoria, ya que niega a la mujer la libertad de ejercer su derecho a hacer uso de la licencia cuando estime conveniente.

Sin bien una ligera mayoría de gobiernos parece apoyar la inclusión de esta disposición, sólo aproximadamente un cuarto de ellos expresaron el deseo de que el convenio especificara la duración y distribución de dicho período. Entre los gobiernos que se opusieron a la inclusión del párrafo, varios señalaron que era innecesario. En su opinión, un fortalecimiento de las disposiciones relativas a la seguridad en el empleo y a la no discriminación garantizaría el derecho de la mujer al período de licencia necesaria, sin restringir su capacidad de tomar dicha licencia atendiendo a consideraciones personales, de salud y familiares. Casi todas las organizaciones de empleadores rechazaron esta disposición, mientras que prácticamente todas las organizaciones de trabajadores la apoyaron firmemente. Muchas organizaciones de trabajadores instaron a que el convenio especificara un período de licencia obligatoria no inferior a seis semanas.

Los dos tipos principales de enmiendas que se proponen en las respuestas reiteran en general las propuestas que ya se habían discutido y que habían sido rechazadas por la Comisión. Las enmiendas se refieren al deseo de que en el convenio se especifique el período mínimo de licencia obligatoria, junto con otras propuestas relativas a posibles excepciones, o a que se vuelva a redactar la disposición que deberá comenzar con los siguientes términos: «La licencia de maternidad deberá incluir ...». La misma Oficina recuerda que las disposiciones relativas a la licencia obligatoria figuran en la legislación de una pequeña mayoría de Estados Miembros de la OIT de los que se recibió información⁹.

⁹ Véase *La protección de la maternidad en el trabajo*, Informe V(1), op. cit., pág. 46.

Párrafo 2

Se recibieron pocos comentarios en relación con el párrafo 2 relativo a la prolongación del período prenatal de la licencia de maternidad. Una gran mayoría de gobiernos y todas las organizaciones de trabajadores expresaron su apoyo. Un gobierno propuso reforzar la disposición prohibiendo la reducción de cualquier período de la licencia después del parto al que se tenga derecho, y no sólo del período de licencia obligatoria. En general, las organizaciones de empleadores no aprobaron el párrafo. Un gobierno propuso trasladar la disposición a la recomendación. Cabe recordar que durante la primera discusión este párrafo se trasladó del proyecto de recomendación al proyecto de convenio y se adoptó sin cambios tras un largo debate de la Comisión.

En respuesta a la pregunta planteada por el Gobierno del Líbano, la prolongación del período prenatal de la licencia prevista en este párrafo no daría necesariamente lugar a una prolongación del período total previsto de la licencia de maternidad. La disposición garantiza que la trabajadora conservará el derecho a cualquier período de licencia obligatoria después del parto. Sin embargo, deja abierta la posibilidad de que se reduzca un período de licencia equivalente a la prolongación del período prenatal de cualquier período de licencia no obligatoria después del parto. La forma en que esto se llevará a la práctica dependerá de la duración y de la distribución de la licencia obligatoria en cada país.

Párrafo 3

Ninguna otra disposición de los nuevos instrumentos propuestos dio lugar a debates tan extensos durante la primera discusión como el párrafo relativo a la licencia complementaria que se deberá otorgar antes o después del período de licencia de maternidad en caso de enfermedad, si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La legislación y práctica nacionales varían en cuanto al tipo de licencia que se concede en los casos mencionados. En algunos países esta eventualidad está prevista en las disposiciones relativas a la enfermedad o discapacidad temporal, mientras que en otros pudiera incluirse en las disposiciones relativas a la licencia de maternidad. La Oficina había utilizado el término «licencia complementaria» sin perjuicio de que dicha licencia se considere licencia por enfermedad, licencia de maternidad o cualquier otro tipo de licencia. La intención de la Oficina fue dejar a los Estados Miembros que decidiesen al respecto a la luz de su legislación y práctica nacionales.

La Oficina no se propuso en modo alguno crear una nueva categoría de licencia, denominada «licencia complementaria», que pudiera requerir el establecimiento de un sistema de prestaciones pertinentes o de mecanismos específicos para determinar la concesión de dicha licencia. Por el contrario, la intención fue la de permitir a los Estados Miembros que previesen dicha licencia de la forma en que estimasen más oportuno. En otras palabras, aquellos países que prevén esta eventualidad en las disposiciones relativas a la licencia por enfermedad podrían continuar haciéndolo; los que la consideran como una prolongación de la licencia de maternidad serían libres de hacerlo así y los que prevén dicha eventualidad durante el período prenatal mediante una prolongación de la licencia de maternidad y durante el período después del parto mediante una licencia por enfermedad también podrían continuar procediendo de esa forma.

Sin embargo, se siguen planteando problemas en lo que respecta a la existencia del término «licencia complementaria». En algunas respuestas se aludió a la vaguedad

del término, afirmando, por ejemplo, que no existía tal concepto en la legislación nacional o que el concepto parecía superponerse a la licencia por enfermedad. Se realizaron algunas propuestas para reemplazar el término «licencia complementaria» por términos tales como «licencia de ausencia del trabajo» o «período de licencia» o simplemente «licencia». En lo que respecta a la última frase del párrafo 3, varias respuestas propusieron que la autoridad competente no sólo debería determinar la duración máxima de dicha licencia sino también otras condiciones relacionadas con la misma.

Para responder a estas cuestiones, la Oficina propuso introducir una serie de cambios en el artículo 4 que, en esencia, son de carácter estilístico. Los párrafos 1 y 2, que se refieren específicamente a la licencia de maternidad, se han trasladado al final del artículo 3, que prevé dicha licencia, y se han vuelto a numerar los párrafos en consecuencia.

Ahora el párrafo 3 figura como un nuevo artículo bajo un nuevo epígrafe «Licencia en Caso de Enfermedad o de Complicaciones» para aclarar la eventualidad específica en la que se concede dicha licencia. Esta colocación también deja claro que esta licencia no forma parte de la licencia de 12 semanas prevista en el artículo 3, sino que se concede, en la limitada serie de circunstancias mencionadas, antes o después del período de licencia de maternidad. El término «licencia complementaria» fue sustituido por la palabra «licencia». La última frase establece ahora que la naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podían ser determinadas por la autoridad competente. La Oficina observa que al determinar la naturaleza de la licencia para prever esta eventualidad, los Estados Miembros deberían también determinar las condiciones de dicha licencia. Por último, la frase «sobre la base de un certificado» se sustituyó por «sobre la base de la presentación de un certificado» para ponerlo de conformidad con el texto francés.

Varias respuestas señalaron a la atención los vínculos existentes entre la licencia prevista en el anterior párrafo 3 del artículo 4, la disposición relativa a las prestaciones que figura en el artículo 5 y la protección del empleo prevista en el artículo 7. Se expresaron importantes preocupaciones sobre el nivel de prestaciones que habrían de proporcionarse en el caso de dicha licencia. Estas cuestiones se tratan con mayor detalle en los comentarios de la Oficina en relación con los artículos 5 y 7.

PRESTACIONES

Artículo 5

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias y médicas, de conformidad con la legislación nacional u otros medios a los que se hace referencia en el artículo 11, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia de maternidad o la licencia complementaria.

2. Deberá fijarse una tasa de prestaciones pecuniarias que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones pecuniarias deberán fijarse:

- a) ya sea en un monto que no sea inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones;
- b) ya sea mediante una prestación uniforme de un monto apropiado.

4. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional u otros medios a los que se hace referencia en el artículo 11, deberá tener derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a

los fondos de la asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

5. Todo Miembro deberá garantizar que los requisitos para obtener prestaciones pecuniarias puedan ser satisfechos por la gran mayoría de mujeres a las que se aplica el presente convenio.

6. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesaria.

Observaciones sobre el artículo 5

Alemania. Las disposiciones del artículo 5 no constituyen ningún obstáculo para la ratificación por Alemania. El Gobierno apoya rotundamente que no exista una disposición como la del párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103 en virtud del cual el coste de las prestaciones pecuniarias relativas a la licencia de maternidad no era obligación personal del empleador en ningún caso. Esta disposición del Convenio de 1952 constituía el obstáculo más importante para la ratificación.

BDA: El artículo 5 se debería limitar a establecer los principios fundamentales relativos a las prestaciones pecuniarias y médicas de la licencia de maternidad. En el párrafo 3 se reglamentan detalles de las prestaciones pecuniarias que deberían corresponder a cada Estado Miembro. Este párrafo se debería suprimir o trasladar al párrafo 2 de la recomendación. Por el contrario, en el artículo 5 no se recoge el importante principio según el cual el coste de las prestaciones pecuniarias relativas a la licencia de maternidad no son obligación personal del empleador en ningún caso. Es preciso respetar este principio para evitar que una carga indebida recaiga en las empresas de menor tamaño especialmente, así como para impedir la discriminación de la mujer en el mercado laboral. Así pues, en el artículo 5 debería figurar una disposición que corresponda al párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103. Se debería suprimir el párrafo 5, pues para muchos países en desarrollo podría ser un obstáculo para la ratificación.

DAG: El artículo 5 no es adecuado. Hay que determinar un nivel mínimo de protección para permitir a la madre tomar la licencia de maternidad y proveer a su sustento y que al mismo tiempo, esté protegida contra una pérdida de ingresos excesiva.

DGB: El artículo 5 presenta importantes defectos. Considerar la prestación pecuniaria mínima como una prestación uniforme de un monto apropiado es un concepto totalmente impreciso para los países desarrollados. Únicamente en los países con sistemas de seguridad social y economías insuficientemente desarrollados la prestación mínima exigida tiene que equivaler a las prestaciones por enfermedad o incapacidad temporal. Una prestación mínima se debería determinar también para los países desarrollados. El párrafo 5 es especialmente valioso, pues protege el derecho a prestaciones pecuniarias destinadas a la protección de la maternidad para la gran mayoría de mujeres del país.

Argentina. UIA: Las disposiciones sobre las tasas de las prestaciones en los párrafos 1 y 2 son suficientes. Se debería suprimir el párrafo 3, puesto que resulta demasiado restrictivo en relación con los acuerdos de la seguridad social en los Estados Miembros. En cuanto al párrafo 5, se prefiere el texto adoptado en junio de 1999. Además en el artículo 5 debería figurar la siguiente disposición: «Con miras a proteger la situación de la mujer en el mercado de trabajo¹⁰». Este punto reviste enorme

¹⁰ El coste de dichas prestaciones no corresponderá en ningún caso al empleador personalmente sin su consentimiento explícito.

importancia no sólo para el empleador sino también para la mujer en edad fértil que desea trabajar. Permitiría al empleador decidir, por conducto de los convenios colectivos y los contratos laborales, si acepta la responsabilidad del coste de estas prestaciones. El empleador seguiría contribuyendo a la financiación de las prestaciones de maternidad por medio de los impuestos y las contribuciones a la seguridad social u otros mecanismos. No introducir esta cláusula supondría un obstáculo para el empleo de la mujer.

CTERA: En el apartado *b)* del párrafo 3 hace falta un lenguaje más preciso para garantizar que, al aplicar el convenio, las asalariadas perciben unas prestaciones que garantizan unas condiciones de vida decorosas. Esto resulta especialmente importante habida cuenta del artículo 6. Se acepta la redacción actual del párrafo 5.

Australia. Las trabajadoras embarazadas deberían tener derecho a la protección de su nivel de vida, la cual se puede proporcionar mediante una o varias de las siguientes medidas: remuneración económica, prestaciones médicas y otras prestaciones no pecuniarias. En los países donde el seguro social prevea esta protección, se deberían aplicar las normas mínimas establecidas en el Convenio núm. 103. A los países que no se basan en la disposición actual de seguro social del Convenio núm. 103 habría que exigirles que informaran a la OIT del modo en que facilitan la protección del nivel de vida.

Austria. En el apartado *b)* del párrafo 3, la expresión «monto apropiado» permite demasiada flexibilidad. El hecho de que se vinculen las prestaciones pecuniarias a los salarios no se ve compensado por ningún tipo de garantía, especialmente en los países industrializados.

IV: El párrafo 3, en su redacción actual, podría constituir un obstáculo para una aplicación universal. El párrafo 5 es contrario a la decisión de la Conferencia de impedir la exclusión de estas prestaciones a «un porcentaje indebidamente elevado de mujeres».

BAK: En el apartado *b)* del párrafo 3 no se prevé que las prestaciones pecuniarias tienen que estar vinculadas a los salarios. La expresión «monto apropiado» deja un margen de interpretación demasiado amplio. Se debería suprimir el apartado *b)* del párrafo 3. Se acepta el párrafo 5.

Bahrein. Este artículo, en todos sus párrafos, supone que las prestaciones económicas equivalen al salario de la trabajadora. Así pues, sería preferible hacer referencia a las mismas como tal, incluso si se suspende el contrato de la trabajadora durante su licencia. Las prestaciones médicas son necesarias antes y después del parto.

Barbados. Se apoya el párrafo 5.

Belarús. La prestación uniforme establecida en el apartado *b)* del párrafo 3 no debería ser inferior a la prestación prevista en el apartado *a)*.

Bélgica. Se puede aceptar el párrafo 5.

Benin. CNP-BENIN: El párrafo 5 enmendado por la Oficina modifica el campo de aplicación. Introducir el siguiente párrafo 7 nuevo: «Con miras a proteger la situación de la mujer en el mercado de trabajo, no debería corresponder personalmente al empleador el coste directo de ninguna prestación de maternidad a la que pueda tener derecho la trabajadora, salvo que el empleador lo acepte expresamente.»

Canadá. Añadir al final del párrafo 2 «de conformidad con la legislación nacional». Los apartados *a)* y *b)* del párrafo 3 están descompensados. El texto propuesto no

ofrece la flexibilidad conveniente a los países que prevén un porcentaje de las ganancias, a los que se hace referencia en el apartado *a*), mientras que en el apartado *b*), se permite esa flexibilidad al hacer referencia a un «monto apropiado». La orientación general facilitada en el párrafo anterior debería ser suficiente. La obligación a normas más específicas debería figurar en la recomendación. Canadá cumpliría con lo dispuesto en este artículo en su redacción actual. El párrafo 5 puede plantear algunos problemas a Canadá en razón de los criterios de selección actuales para la cobertura del seguro de empleo, sobre todo si no se considera conforme la exclusión basada en que se exija una duración mínima del empleo. ¿Qué criterios van a determinar lo que constituye una «gran mayoría»?

CEC: La orientación general prevista en el párrafo 2 debería ser suficiente. Obligar a normas más específicas debería figurar en la recomendación. El párrafo 3 no ofrece la flexibilidad conveniente. No se rechaza el párrafo 5 en la medida en que se aplica únicamente a las prestaciones otorgadas. Ello no obstante, la expresión «la gran mayoría» es imprecisa. Se podría eliminar la confusión suprimiendo el adjetivo. Se podría añadir una segunda frase para especificar no el carácter mínimo de la protección, sino su progresividad, al introducir la idea de que los Estados Miembros podrían extender esta disposición a una mayoría cada vez más amplia. Esta propuesta reflejaría el objetivo fundamental del proyecto de convenio, que consiste en obtener el mayor número de ratificaciones mediante la obligación a unas normas mínimas. Sin embargo, convendría especificar que la base de evaluación para la financiación de las prestaciones de la licencia de maternidad es neutral, lo que garantizaría el principio de igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en el mercado de trabajo. En otras palabras, los empleadores no deberían ser los únicos responsables de la financiación de estas prestaciones. La licencia de maternidad se debería considerar un proyecto social que deberían apoyar todos los ciudadanos. No prever esta disposición se podría interpretar como una falta de incentivos para la contratación de mujeres y posiblemente, pondría en peligro así, los decenios de trabajo dedicados a colocar a la mujer en el lugar que le corresponde en el mercado laboral.

CLC: El párrafo 3 no fija un verdadero monto mínimo de las prestaciones pecuniarias. Se apoya firmemente el párrafo 5.

República Checa. CMK-OS: Añadir en el párrafo 4 la siguiente frase: «Las prestaciones pecuniarias no serán en ningún caso inferiores a las previstas por el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), sobre la prestación de maternidad». Se garantizaría así que los Miembros que ratifiquen el presente convenio, pero que no ratificaron el Convenio núm. 102, respeten el monto mínimo de la prestación de maternidad.

República de Corea. En el párrafo 4, cambiar la frase «deberá tener derecho a» por «podrá tener derecho a», habida cuenta de los países que no disponen de fondos de asistencia social destinados a las mujeres que no satisfacen las condiciones para tener derecho a estas prestaciones pecuniarias. La aplicación a las trabajadoras que reúnen las condiciones para tener derecho a las prestaciones pecuniarias debería estar en consonancia con el nivel de desarrollo económico y social del país correspondiente. Es preciso equilibrar las prestaciones pecuniarias con otros programas de seguridad social. La aplicación debería aplicarse en primer lugar a las mujeres con una imperiosa necesidad de protección social y ampliarse después de forma adecuada a las demás categorías de trabajadoras. Así pues, el Gobierno apoya la

redacción anterior del párrafo 5 «que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado».

KEF: En los países con sistemas de seguridad social insuficientes, las empresas suelen costear la licencia de maternidad, lo que frena el empleo de la mujer, pues las empresas soportan una doble carga: la ausencia de la trabajadora y el pago de su salario durante dicha ausencia. El empleador puede costear una parte adecuada de la prestación de maternidad conforme a la situación de cada país. Sin embargo, no es aconsejable que el coste de las prestaciones de maternidad recaiga únicamente en el empleador. A este respecto, se debería conservar el párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103 como apartado 7 del párrafo 5 del proyecto de convenio.

FKTU: Las prestaciones pecuniarias y médicas se deberían prever por conducto del seguro social obligatorio o los fondos públicos.

Croacia. Las prestaciones de maternidad constituyen un derecho importante que ha de ser reglamentado por la legislación nacional y no por acuerdos colectivos o la jurisprudencia. Así pues, se debería suprimir en el párrafo 1 la frase «u otros medios a los que se hace referencia en el artículo 11». En el párrafo 3, añadir a continuación de las palabras «deberán fijarse» la frase «con cargo al seguro social obligatorio o a los fondos públicos». Al final del apartado *b)*, introducir la palabra «o» y añadir otro apartado redactado en los siguientes términos: «*c)* ya sea mediante una combinación de ambas modalidades». En el párrafo 4 se debería suprimir la frase «u otros medios en los que hace referencia en el artículo 11».

Dinamarca. El artículo 5 guarda una estrecha relación con la duración de la licencia de maternidad y la licencia complementaria. En la medida en que se fijará la duración de la licencia complementaria conforme a los comentarios al apartado 3 del artículo 4, los párrafos 1 y 2 del presente artículo no plantean problemas. Se aceptó la redacción del párrafo 3 atendiendo a la confirmación del representante del Consejero Jurídico de que el texto de la Oficina permitía una combinación del sistema basado en las ganancias y del sistema de la prestación uniforme. Ello no obstante, se debería añadir al párrafo 3 una disposición en la que se indique que se puede fijar un límite con arreglo a la legislación nacional.

DA: Los párrafos 1 y 2 son suficientes en el presente instrumento. El párrafo 3 impondría estrictas limitaciones innecesarias en la elaboración de los sistemas sociales de cada Miembro. Además, el párrafo 3 es discutible en relación con el apartado 1 del artículo 6 propuesto. El párrafo 5 propuesto supone un cambio de contenido y se convierte en una norma mucho más restrictiva y menos flexible que la negociada en la Conferencia. El apartado 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103 resulta necesario en un contexto mundial. Esta norma constituye un factor importante para el acceso de la mujer al mercado laboral.

Ecuador. Se acepta.

Egipto. Se acepta.

Eslovaquia. En el apartado *a)* del párrafo 3 suprimir «o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones».

España. CC.OO.: Se acepta el párrafo 5. En el párrafo 6, introducir «por personal cualificado o convenientemente formado» a continuación de «asistencia después del parto». Esto permitiría que la asistencia fuera prestada por las matronas o los asistentes de obstetricia sin titulación oficial si poseen un nivel de capacitación adecuado.

Estados Unidos. Resulta difícil apoyar el artículo 5. Se debería promover que se prevean prestaciones pecuniarias y médicas pero el convenio debería dar cabida a las diferencias en la práctica y la legislación nacionales. En el apartado 4 del artículo 4 del Convenio núm. 103 se dispuso que para que una mujer que toma una licencia de maternidad recibiera las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas tenía que «reunir» todas «las condiciones prescritas». En la revisión en curso también debería figurar este principio de selección. Así pues, la redacción del párrafo 1 debería hacer referencia explícita a las prestaciones «a las que una mujer tiene derecho». La tasa de las prestaciones así como los criterios de selección para percibir las, deberían ser fijadas por la ley y la práctica nacionales. Se debería trasladar el párrafo 3 a la recomendación o modificarlo en los siguientes términos: «Se deberán prever prestaciones pecuniarias de conformidad con la ley y la práctica nacionales». Se pide que se aclare si el párrafo 4, en su redacción actual, exigiría que un país estableciera la previsión de una prestación únicamente con motivo del embarazo. En caso de comprender este requisito, dicho objetivo sería más fácil de alcanzar si se trasladara a la recomendación. No todos los sistemas jurídicos, políticos o económicos de los Miembros prevén fondos de asistencia social para ser suministrados únicamente en razón de la maternidad. Se apoya el párrafo 6.

USCIB: En el párrafo 3 no se tienen en cuenta las distintas maneras de proporcionar hoy en día estas prestaciones. Se debería suprimir. La revisión de la Oficina del párrafo 5 plantea un nuevo obstáculo para la ratificación.

Finlandia. En el convenio debería figurar una disposición que permitiera limitar la tasa de la asignación diaria de maternidad a un determinado monto máximo. El requisito de los dos tercios puede llevar a que el convenio no pueda ser ratificado porque a nivel nacional se ha estipulado un determinado monto máximo para la prestación por maternidad o porque se tenga en cuenta una cuantía inferior a dos tercios de las ganancias que superan unos ingresos mínimos determinados. No parece que el párrafo 3 permita este procedimiento y debería ser revisado. Por otra parte, parece permitir que se haga caso omiso totalmente de determinados ingresos al establecer la prestación de maternidad. Se acepta el párrafo 5.

AKAVA, SAK y STIK: El artículo 5 se ha redactado de forma bastante vaga lo que permite que en la práctica los Estados Miembros gocen de una libertad total para fijar una tasa de indemnización incluso muy baja. En Finlandia, esta tasa varía en función del nivel de ingresos.

Francia. La licencia complementaria plantea problemas a todos los países que disponen de un sistema de prestaciones que distingue entre la cobertura por enfermedad y la cobertura por maternidad. Habida cuenta de las actuales diferencias en la legislación nacional entre las tasas de la prestación en virtud del seguro de enfermedad y las tasas de la prestación en virtud del seguro de maternidad, no se puede garantizar que las prestaciones a cargo de los fondos del seguro de enfermedad corresponderán a los dos tercios estipulados por el convenio. Una elevada tasa de la prestación de la licencia de maternidad se justifica por motivos de salud, para incitar a la asalariada embarazada a dejar de trabajar durante el período necesario para proteger su salud y la de su hijo. Sin embargo, los motivos para unas mejores prestaciones y la obligación de proporcionarlas ya no se aplican en el caso de la licencia complementaria, que ha de ser considerada como una licencia por enfermedad que da derecho al monto de la prestación que se aplica en caso de cualquier interrupción del trabajo por accidente o enfermedad. De

conformidad con la legislación nacional, las prestaciones de maternidad se calculan en función del salario bruto hasta un determinado límite del que se deducen las cotizaciones, garantizando así más de dos tercios de las ganancias brutas anteriores cuando el sueldo es inferior o igual a ese límite. En el apartado a) del párrafo 3 no queda claro si el sistema tiene en cuenta las ganancias únicamente dentro de la conformidad con dicho límite.

MEDEF: El proyecto de convenio debería establecer unas normas mínimas de protección y no unas normas sociales generales. El convenio debería dejar que la práctica y la legislación nacionales establezcan las condiciones que se han de reunir para tener derecho a las prestaciones médicas y pecuniarias, y la tasa y el monto de la cobertura prevista. En el párrafo 3 se impone una limitación económica que probablemente disuadirá a numerosos países de ratificar el convenio. Además, el monto mínimo garantizado carece de sentido si la propia referencia salarial utilizada está sujeta a un límite, como en el caso de Francia. La ambigüedad del artículo 5 con respecto a la posibilidad de aplicar un límite salarial para el cálculo de las prestaciones podría constituir un obstáculo para la ratificación por Francia. La reformulación del párrafo 5 por la Oficina plantea otra obligación al añadir el principio de aplicación máxima.

CFDT: Prever prestaciones pecuniarias resulta fundamental para las familias monoparentales y redundante en una mayor autonomía de la mujer.

Grecia. Se acepta este artículo.

Guatemala. Se debería redactar el párrafo 5 de forma que ninguna mujer quede excluida de la protección médica y que las mujeres estén amparadas por la seguridad social o, a falta de la misma, por la asistencia pública.

India. Se acepta.

BMS: La tasa de las prestaciones pecuniarias debería ser flexible para tener en cuenta las condiciones económicas de los Estados Miembros.

Hind Mazdoor Sabha (HMS): Se acepta el párrafo 5. La revisión de la protección de la maternidad carecerá de sentido para un gran número de mujeres si no se incorporan en el convenio unos ingresos realistas. Es preciso garantizar asimismo que las prestaciones pecuniarias son suficientes para mantener a la madre y al hijo. En el sector no estructurado, el salario mínimo es tan bajo que apenas basta para la madre solamente. Se puede aceptar el párrafo 5 habida cuenta del gran número de mujeres del sector no estructurado sin derecho a la protección de la maternidad. El Gobierno debería esforzarse por ampliar las prestaciones a un mayor número de mujeres. No es correcto imponer un período de calificación que suele ser utilizado por el empleador para negar las prestaciones de maternidad a la mujer. Se despidió a la mujer inmediatamente antes de cumplir dicho período de calificación.

Islandia. El párrafo 3 podría suponer un obstáculo para la ratificación

Italia. Parece que «una prestación uniforme de un monto apropiado» es de una aplicación limitada para los gobiernos.

CGIL, CISL y UIL: No se ha fijado ninguna norma mínima. La expresión «nivel de vida adecuado» es vaga y se aplica en los países industrializados, puesto que en el artículo 6 se hace referencia a los países en desarrollo y se permite un mínimo garantizado no inferior a la prestación por enfermedad o incapacidad temporal. Al suprimir del artículo 6 la referencia a los países en desarrollo, el mínimo establecido en dicho artículo se aplicaría a todos los países. Las garantías de aplicación son tan

lamentablemente inapropiadas que el disfrute de esta licencia quedará sin efecto en la práctica.

Japón. En el párrafo 1 se prevé que las prestaciones correspondientes a una mujer por licencia de maternidad o licencia complementaria pueden ser estipuladas por la legislación de cada Estado Miembro. Se deberían asegurar garantías de sustento y asistencia médica. Las «prestaciones médicas» no deberían limitarse a las previstas en especie, también se deberían¹¹ incluir. A fin de evitar una mala interpretación y en aras de la claridad, el término «prestaciones pecuniarias» en los párrafos 1 a 5 debería ser sustituido por otro (por ejemplo «prestaciones de la licencia») que significa las prestaciones previstas como garantía para el sustento. Puesto que en el párrafo 2 se estipula una tasa para las prestaciones pecuniarias, no es necesario repetir que el monto «no sea inferior a dos tercios» en el párrafo 3. Además, cuando se consideran las prestaciones adicionales sobre la tasa máxima de un monto mínimo fijado, no queda claro si estas prestaciones corresponden al apartado *a)* o *b)*. Se debería enmendar el párrafo 3 en los siguientes términos: «las prestaciones de la licencia deberán fijarse: *a)* ya sea en un monto en función de las ganancias previas de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones; o *b)* ya sea mediante una prestación uniforme de un monto apropiado o superior». Así se podrían aceptar opciones más amplias basadas en la situación de cada Estado Miembro y la ratificación resultaría más fácil. En el párrafo 5, se debería suprimir la palabra «gran». Además, las condiciones que se han de reunir para tener derecho a las prestaciones pecuniarias deberían ser establecidas y regidas por cada Estado Miembro habida cuenta de la situación del país y de los mecanismos institucionales que proporcionan estas y otras prestaciones disponibles a la misma persona. En el párrafo 6, puesto que el objetivo consiste en garantizar la asistencia médica y que el costo de la misma pagado en especie esté incluido en las prestaciones médicas, se debería añadir a continuación de «cuando sea necesaria» la frase «o el coste de esta asistencia».

Federación de Asociaciones de Empleadores de Japón (NIKKEIREN): Se debería suprimir el párrafo 3 pues no tiene en cuenta los diversos modos en que los países proporcionan las prestaciones. Si no se puede suprimir, se apoya la enmienda propuesta por el Gobierno de Japón. En el párrafo 5, se apoya la frase «un porcentaje indebidamente elevado de mujeres».

JTUC-RENGO: Se apoyan los párrafos 1, 2, 4 y 5. En cuanto al párrafo 3, se apoya el apartado *a)* pero no el *b)* porque no es claro. Se debería asegurar la tasa mínima (45 por ciento) indicada por el Convenio núm. 102. Se debería suprimir cualquier referencia en el artículo que pudiera interpretarse como una reducción de esa tasa.

Jordania. La legislación nacional no prevé otras prestaciones pecuniarias distintas de las pagadas por la licencia de maternidad. La asistencia médica se obtiene mediante el seguro de enfermedad del empleador.

Líbano. Se plantea la cuestión de si las prestaciones pecuniarias sustituyen el salario normal de una mujer o si se pagan además del mismo. Las prestaciones pecuniarias deberían ser equivalentes a dos tercios del salario diario medio de una mujer calculado en función de las ganancias totales, lo que incluye el sueldo por el trabajo y comprende todos los conceptos y suplementos. La referencia a los fondos de asistencia social en el párrafo 4 puede necesitar que se incluya un artículo en el que se establezca la creación

¹¹ (también se debería incluir) el suministro de dinero para costear los gastos médicos.

de dichos fondos. Se debería añadir al final del párrafo 4 la siguiente frase: «La legislación nacional determinará el mecanismo para tener derecho a estos fondos». La redacción propuesta del párrafo 5 plantea dos cuestiones: ¿Las condiciones que se han de reunir para tener derecho a las prestaciones pecuniarias no son las mismas para todas las mujeres a las que se aplica el convenio? ¿En qué casos estas condiciones son diferentes? Se debería redactar el párrafo 5 en los siguientes términos: «La legislación nacional definirá las condiciones que han de reunir las mujeres a quienes se aplica este convenio para tener derecho a prestaciones pecuniarias».

Malasia. MEF: Se debería suprimir el párrafo 2 pues las prestaciones pecuniarias ya se definen en el párrafo 3. La referencia en el párrafo 2 a una prestación «que garantice a la mujer y su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado» provocará discusiones y desacuerdo con los interlocutores sociales.

MTUC: Las prestaciones de maternidad, incluido el pago total de los gastos médicos (en caso de un parto normal), deberían ser otorgadas por los empleadores como parte de los incentivos laborales en la valoración de las contribuciones y el compromiso de las mujeres que trabajan en los sectores de empleo público y privado. Se debería mejorar el apartado b) del párrafo 3 sobre las prestaciones a fin de brindar una mayor seguridad de ingresos a las mujeres que toman la licencia.

Marruecos. Algunos sistemas nacionales de protección social no prevén un plan de asistencia social que financie las prestaciones para las mujeres que no reúnen las condiciones para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional. Carecer de estos planes podría constituir un obstáculo para la ratificación. Para solventar esta situación, introducir en el párrafo 4 a continuación de «fondos de la asistencia social», la frase «a condición de reunir requisitos necesarios para estas prestaciones y siempre que existan dichos fondos».

Namibia. NPSM: El párrafo debería decir: «Se proporcionarán prestaciones pecuniarias en un monto igual a las ganancias anteriores de la mujer o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones».

Noruega. Se plantea la cuestión de si establecer un límite superior a las prestaciones pecuniarias sería contrario al convenio.

Confederación de Sindicatos de Noruega (LO): La frase «una prestación uniforme de un monto apropiado» debería ir vinculada a un criterio nacional del mismo tipo, por ejemplo, el correspondiente a la asignación diaria de desempleo.

Nueva Zelanda. NZEF: En este artículo se estipula la forma y la cuantía de las prestaciones pecuniarias exigidas durante la licencia de maternidad. Estas no son las únicas modalidades y pueden no ser los medios más adecuados a las circunstancias nacionales para proporcionar dichas prestaciones. En el artículo no se reconoce, como debería, que actualmente numerosos países pueden optar por proporcionar ayuda económica únicamente mediante la asistencia social. Además, no debería corresponder a los empleadores el coste de ninguna prestación. El pago de los costes exigidos por el Gobierno ya es una carga considerable para los empleadores. Por esta razón, se debería incorporar en el nuevo convenio el espíritu del apartado 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103. Se debería introducir en el artículo 5 la siguiente disposición: «Con miras a proteger la situación de la mujer en el mercado de trabajo, no debería corresponder al empleador personalmente el coste directo de ningún tipo de prestación pecuniaria por maternidad que corresponda a una mujer asalariada a su

cargo, sin su acuerdo explícito». Sin esta disposición, se podría responsabilizar a los empleadores personalmente del coste directo de las prestaciones de maternidad, lo que inevitablemente iría en detrimento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Se debería suprimir la referencia en el párrafo 1 a la «licencia complementaria». También se deberían suprimir las palabras «pecuniarias y médicas» para permitir que los países prevean prestaciones según el modo que les resulte más conveniente y que mejor refleje su situación económica. Especificar el tipo de prestaciones que se han de suministrar colocará nuevamente a pocos países en condiciones de ratificar. En el párrafo 2, se debería suprimir la palabra «pecuniarias». Se debería suprimir el párrafo 3 puesto que su contenido es recogido en los párrafos 1 y 2. En el párrafo se hace referencia a prestaciones «pecuniarias» cuando las prestaciones podrían adoptar, por ejemplo, la forma de una devolución de impuestos. Resulta demasiado preceptivo en cuanto a la tasa de la prestación que se ha de prever y, al mismo tiempo, el apartado b) del párrafo 3 parece dejar esta cuestión abierta. Así pues, con este párrafo se genera un grado de confusión que dista de ser beneficioso. Su supresión permitiría a los países determinar por sí mismos la mejor forma de proporcionar estas prestaciones dentro de los límites disponibles. En el párrafo 5, el convenio no debería intentar determinar una cuota numérica de ningún tipo con respecto a las condiciones para tener derecho a las prestaciones pecuniarias. Ello no obstante, si se mantiene esta indicación, se debería conservar la frase «un porcentaje indebidamente elevado de mujeres». La nueva formulación de la Oficina supone un cambio de significado considerable. No cabe duda de que excluiría de la ratificación a los países que optan por suministrar unos ingresos con apoyo del sistema de bienestar social para garantizar que las mujeres con mayores necesidades pueden recibir la ayuda que necesitan. Este cambio es demasiado preceptivo. Imponer una definición estricta de las condiciones que se han de reunir para tener derecho a las prestaciones pecuniarias, así como el carácter de las prestaciones, esto es pecuniarias o no, comprometerá sin ninguna duda la capacidad de ratificación de los países.

Países Bajos. El Gobierno hace notar que los párrafos 4 y 5 hacen referencia únicamente a las «prestaciones pecuniarias» y se pregunta si puede que haya habido una omisión. En el primer párrafo se hace referencia a ambas prestaciones «pecuniarias y médicas». Las mujeres que no pueden reivindicar por derecho servicios en lo que atañe a las prestaciones y la asistencia médica (prestaciones en especie) deberían poder apelar a los recursos disponibles con cargo a la asistencia social. Por esta razón, se debería suprimir de los párrafos 4 y 5 la palabra «pecuniarias». Se acepta el párrafo 5. *Nuevo párrafo 7.* Los Estados exigen cada vez más a los que disponen de un seguro que hagan contribuciones personales a los costes de su asistencia médica. El reparto de los costes supone que una parte de los mismos corre a cargo de la persona asegurada, pero se descarta la posibilidad de que la carga total de los costes corresponda a las personas protegidas. Se debería añadir un nuevo párrafo 7 en los siguientes términos: «Cuando la legislación o las normas de un Miembro exijan que la mujer comparta el coste de la asistencia médica, las normas que rigen este reparto de costes no deberán ser tales que obliguen a una situación de penuria económica o a reducir la eficacia de la protección social y médica». A pesar de que el párrafo propuesto permite recaudar una contribución personal, también la limita pues la carga económica no tiene que forzar a una situación de penuria económica y correr así el riesgo de una menor eficacia de la protección social y médica.

VNO-NCW: Se debería introducir el siguiente párrafo nuevo: «Con miras a proteger la situación de la mujer en el mercado de trabajo, no debería corresponder al empleador personalmente el coste directo de ningún tipo de prestación pecuniaria por maternidad que corresponda a una mujer asalariada a su cargo sin su acuerdo explícito». En el párrafo 2 se determina la tasa de las prestaciones pecuniarias para la mujer que toma una licencia de maternidad o licencia complementaria. En el párrafo 3, solamente se restringen las posibilidades de satisfacer las normas mínimas y se debería suprimir. Se apoya el nuevo párrafo propuesto por el Gobierno de los Países Bajos sobre el reparto de los costes.

FNV: Se debería suprimir la palabra «pecuniarias» de los párrafos 4 y 5. Se apoya el párrafo 5. Se rechaza rotundamente la propuesta del Gobierno de los Países Bajos relativa al reparto de los costes. Dicho reparto debilitaría las normas mínimas internacionales. En 1996, el Tribunal supremo de la seguridad social (*Centrale Raad van Beroep*) dictaminó que la disposición prevista relativa al reparto de costes durante la hospitalización con motivo del parto (en vigor hasta 1996) no era conforme con los Convenios núms. 102 y 103 de la OIT y por lo tanto ilegal. El Comité de Expertos de la OIT expresó la misma opinión en 1990.

Polonia. «Solidarnosc» NSZZ: El párrafo 2, sin sanciones apropiadas para los Miembros, es papel mojado. Los problemas económicos de los Miembros pueden convertirse en un obstáculo fundamental y limitar los recursos económicos destinados a las prestaciones de maternidad.

Portugal. Conviene disponer de normas sobre el contenido mínimo de las prestaciones como ya se establecieron en el Convenio núm. 103. Se acepta el párrafo 5.

CIP: Se debería suprimir la referencia a la licencia complementaria en el párrafo 1. El convenio no debería establecer tasas o cuantías mínimas para las prestaciones. Esta es una cuestión que tiene que corresponder a los Miembros.

Confederación de Agricultores de Portugal (CAP): El párrafo 5 actual no mejora la redacción anterior. Este artículo debería figurar en la recomendación.

UGT: Las prestaciones pecuniarias tienen que ser iguales al monto total de las ganancias anteriores de la mujer o a las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones. Las prestaciones correspondientes a la licencia complementaria con arreglo al seguro de enfermedad de cada Miembro no tienen que ser inferiores a las correspondientes por la licencia de maternidad. En otras palabras, hay que aumentar la cuantía o el monto de la prestación por enfermedad si la prestación de la licencia de maternidad es más elevada.

Qatar. Se apoya el párrafo 4 en cuanto a su contenido, pero en la práctica resulta difícil de aplicar. La asistencia social está sujeta a la legislación y la reglamentación en las que, por lo general, se hace referencia a si los beneficiarios disponen de ingresos o no. Otra dificultad se plantea en cuanto a la cantidad de la asistencia y la forma de determinarla. Quizás sea más conveniente dejar estas cuestiones a los planes de la seguridad social. A pesar de ello, no se rechaza el texto propuesto. Por lo general, se busca que la ley tenga la mayor aplicación posible, por lo tanto, los requisitos para tener derecho a estas prestaciones deberían ser los que se apliquen a la inmensa mayoría de las mujeres interesadas. Se puede aceptar el párrafo 5.

Reino Unido. Párrafo 3: Durante el primer debate el representante del Consejero Jurídico confirmó que las disposiciones para proporcionar las prestaciones pecuniarias

previstas en el párrafo 3 podrían permitir una combinación de ambos sistemas, uno basado en las ganancias y otro en una prestación uniforme (*Actas Provisionales* núm. 20, párrafo 226). Se podría considerar añadir un nuevo apartado *c*) al párrafo 3 para poner fuera de toda duda esta cuestión en el convenio. Este nuevo apartado podría redactarse así: «*c*) ya sea una combinación del sistema basado en las ganancias y el sistema de una prestación uniforme». Sigue siendo motivo de preocupación que en el apartado *b*) no figure una indicación de lo que podría ser «un monto apropiado». Durante el primer debate de la Comisión, el Gobierno del Reino Unido propuso insertar una enmienda solicitando que el nivel de prestaciones no fuera inferior al que se recibiría en caso de enfermedad, un punto de vista coherente con el de la Directiva europea 92/85/CEE del Consejo. Aunque esta enmienda encontró eco en algunos círculos, se retiró por falta de apoyo. En el apartado 1 del artículo 6 se dispone que un país con un sistema de seguridad social y una economía insuficientemente desarrollados puede cumplir el apartado 3 del artículo 5 si prevé prestaciones pecuniarias en un monto que no sea inferior al correspondiente por enfermedad o incapacidad temporal. Esto podría suponer que, para los países con un sistema de seguridad social y una economía desarrollados, «un monto apropiado» sería una cantidad mayor a la correspondiente por enfermedad o incapacidad temporal, lo que se ve respaldado por el requisito del apartado 2 del artículo 6 de que los países que se acojan a la posibilidad de equiparar el monto de las prestaciones al previsto para los casos de enfermedad en el apartado 1 del párrafo 6 deberá tomar medidas con miras a aumentar progresivamente el monto de las prestaciones. Por otra parte, en un país con un sistema de seguridad social y una economía desarrollados, equiparar el monto de la prestación al correspondiente por enfermedad o incapacidad temporal podría ser probablemente «un monto apropiado» porque en estas áreas los montos de las prestaciones suelen ser más elevados. Se pide alguna aclaración sobre lo que constituiría «un monto apropiado» con arreglo al párrafo 3 en lo que atañe a las prestaciones por enfermedad o incapacidad temporal. Se ha mejorado el párrafo 5. Se refuerza la expectativa de que la mayoría de las asalariadas deberían percibir las prestaciones pecuniarias según las condiciones del convenio.

CBI: El párrafo 3 es demasiado preceptivo. La capacidad de pago de las prestaciones pecuniarias variará considerablemente de un país a otro. Los párrafos 1 y 2 deberían bastar. La redacción inicial del párrafo 5 tiene más probabilidades de promover la ratificación.

Federación de Rusia. Se apoya el párrafo 5 que hace hincapié en la necesidad de garantizar que la mayoría de las mujeres a las que se aplica el convenio tienen derecho a las prestaciones pecuniarias, mientras que la versión anterior se centraba fundamentalmente en los posibles casos de exclusión de dichas prestaciones.

Singapur. El coste de las prestaciones de maternidad corre a cargo de los empleadores directamente. Así pues, el incremento de estas prestaciones aumentaría inevitablemente la carga de su coste en los empleadores y esto podría ir en contra de los intereses de las asalariadas, pues puede desalentar a los empleadores de su contratación. Además de la protección de la licencia de maternidad, el Gobierno ofrece diversos incentivos fiscales y económicos a las trabajadoras. A las parejas que trabajan se les permite solicitar una deducción de impuestos por hijo y el Gobierno otorga una devolución de impuestos al nacimiento del segundo, tercero y cuarto hijos. Esta devolución de impuestos se puede solicitar por un período de nueve años después del nacimiento de cada hijo para compensar las obligaciones fiscales de los padres.

República Árabe Siria. Siria no dispone de un texto legal en el que se prevea que la trabajadora que se ausenta del trabajo por tener una licencia de maternidad o enfermedad deba percibir prestaciones en metálico con motivo del embarazo o el parto.

Sudáfrica. Se acepta el párrafo 5, pero se podría considerar redactarlo con una fórmula más elegante.

BSA: El artículo 5 en su conjunto es demasiado preceptivo y no tiene en cuenta las diferencias que existen entre países y en cada uno de ellos. Los párrafos 1 y 2 contemplan de forma suficiente las tasas de las prestaciones. El párrafo 3 es superfluo y demasiado preceptivo, se debería suprimir. El párrafo 4 no parece realista. No se acepta el párrafo 5, se prefiere la versión anterior. En cuanto al párrafo 6, la atención médica disponible en algunas regiones y países pobres harán imposible que esta disposición entre en vigor. Se debería introducir en el texto el siguiente párrafo para proteger a los empleadores de verse obligados a pagar prestaciones de maternidad y colaborar en la no discriminación de la mujer en edad fértil que desea incorporarse al mercado de trabajo: «Con miras a proteger la situación de la mujer en el mercado de trabajo, no corresponderá al empleador personalmente el coste directo de ningún tipo de prestación pecuniaria que corresponda a una mujer asalariada a su cargo sin su acuerdo explícito».

Suecia. En virtud de la legislación sueca, la prestación pecuniaria corresponde en principio al 80 por ciento de las ganancias anteriores hasta un determinado límite. En el caso de padres con ingresos insuficientes o ningún ingreso, se paga una tasa garantizada de la prestación pecuniaria. El Gobierno se hace cargo de que esta estructura discrepa con el proyecto de convenio.

Suiza. La legislación suiza está en consonancia con el párrafo 1 sobre el principio de proporcionar prestaciones pecuniarias, pero el requisito está limitado en el tiempo y las prestaciones pecuniarias previstas no siempre son suficientes para mantener a la mujer y su hijo. La legislación nacional relativa a las prestaciones médicas es compatible con el convenio. El carácter optativo de las prestaciones pecuniarias diarias y el método según el cual se establece el monto de las prestaciones pecuniarias no es compatible con los párrafos 2, 3 y 5. La legislación suiza sobre la asistencia social es compatible con el párrafo 4. El párrafo 6 es compatible con la legislación nacional.

UPS: Los párrafos 1 y 2 establecen de forma suficiente los márgenes dentro de los cuales se podrían determinar las prestaciones. El párrafo 3 es demasiado vinculante y se debería suprimir. Se rechaza el párrafo 5. Se prefiere la primera redacción. En cuanto al párrafo 6, no se debe confundir el problema de la asistencia médica con las cuestiones laborales. Los Estados Miembros reglamentan de forma muy diferente las prestaciones médicas. Se debería añadir el siguiente párrafo nuevo: «Con miras a proteger la situación de la mujer en el mercado de trabajo, no deberá corresponder al empleador personalmente el coste directo de ningún tipo de prestación de maternidad debida a la mujer asalariada a su cargo sin su consentimiento explícito». La finalidad de esta enmienda es garantizar que no corresponderá a los empleadores personalmente el coste directo de las prestaciones de maternidad. Es de su incumbencia decidir si aceptan contraer ese compromiso mediante un convenio colectivo u otros acuerdos.

USS/SGB: En el texto no se especifica una tasa mínima de las prestaciones pecuniarias y así el convenio no prevé la protección que tiene que acompañar al derecho a la licencia. Nos complacería que se formularan propuestas de mejora concretas. Hay que conservar el párrafo 5.

Togo. CSTT: Se debería modificar el párrafo 2 en los siguientes términos: «Se deberán establecer prestaciones pecuniarias, que se pagarán a un nivel igual al de las ganancias anteriores de la mujer». Se debería suprimir el párrafo 3 y, en consecuencia, suprimir del artículo 10 la frase «a las que se hace referencia en el párrafo 3 del artículo 5».

Túnez. Se acepta el párrafo 5.

Turquía. TÍSK: Los párrafos 1 y 2 contienen definiciones suficientes sobre la tasa de las prestaciones pecuniarias. El párrafo 3, cuyo objetivo es establecer el pago obligatorio de al menos dos tercios de las ganancias, resulta innecesario y rígido. Se debería suprimir. En este artículo debería figurar una disposición relativa a la no obligación del empleador de hacerse cargo del coste de las prestaciones pecuniarias de maternidad, a condición de que no exista esta disposición en los contratos de trabajo o los convenios colectivos. Así se eliminaría el riesgo para la mujer embarazada de perder su puesto de trabajo en el mercado laboral.

Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-IS): En el párrafo 4, suprimir la frase «siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción».

Uruguay. PIT-CNT: Las prestaciones pecuniarias no deberían consistir en una cantidad uniforme de «un monto apropiado» sin relación con el salario del trabajador. Suprimir la disposición en la que se estipula que «en ningún caso corresponderá al empleador personalmente el coste de las prestaciones pecuniarias» repercutirá negativamente en las oportunidades de acceso al mercado laboral de la mujer.

Venezuela. Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA): Se apoya el párrafo 5.

Comentario de la Oficina

Importantes diferencias continúan marcando las opiniones de los mandantes respecto de si en el convenio se ha de especificar un monto mínimo de prestaciones, y en caso afirmativo, qué monto. Se expresaron importantes reservas en relación con algunas disposiciones del presente artículo, en particular en relación con el artículo 3. Sólo tres gobiernos y dos organizaciones de trabajadores apoyaron el artículo íntegramente en su forma actual.

Párrafos 1 y 2

Se aceptaron ampliamente los párrafos 1 y 2. Se consideró que consagraban principios importantes, por ejemplo, que se deberían proporcionar prestaciones pecuniarias y médicas a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de una licencia de maternidad y que las prestaciones pecuniarias deberían establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. La Oficina observa que las prestaciones pecuniarias a que se refiere el presente artículo no se proporcionan además del salario normal sino que su intención es la de reemplazar, total o parcialmente, los ingresos que pudieran dejar de percibirse durante el período de la licencia. Un gobierno propuso que en todo el artículo se sustituyese el término «prestaciones pecuniarias» por el término «prestaciones por maternidad». Una organización de empleadores propuso suprimir la frase «pecuniarias y médicas» que figura en el párrafo 1, con lo que se eliminaría la referencia a los tipos específicos de prestaciones que deberían proporcionarse.

Se expresaron algunas preocupaciones en relación con las condiciones exigidas para tener derecho a prestaciones. Un gobierno propuso que en el párrafo 1 se insertara la frase «a las que una mujer tenga derecho» después de la palabra «prestaciones» para que quedara explícita la posibilidad de aplicar criterios de elegibilidad al proporcionar prestaciones pecuniarias y médicas. Otro gobierno propuso añadir al final del párrafo 2 la frase «de conformidad con la legislación nacional», cuando se refiriera sólo a prestaciones pecuniarias. En opinión de la Oficina, la posibilidad de que un miembro establezca requisitos para obtener prestaciones pecuniarias y médicas en virtud del párrafo 1 está implícita en la frase «de conformidad con la legislación nacional u otros medios ...». En los párrafos 4 y 5 se vuelve a hacer referencia a las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones. En realidad, el propósito del párrafo 5 es garantizar que los requisitos que se establezcan para obtener prestaciones pecuniarias no sean excesivamente restrictivos. Asimismo, la Oficina observa que la referencia a la legislación nacional que figura en el párrafo 1 se aplica a las prestaciones pecuniarias y médicas en todo el artículo. Si se añade una nueva referencia a la legislación nacional en sólo otro párrafo del artículo pudiera entenderse que ello no se aplica a las demás disposiciones del artículo. Un gobierno propuso suprimir la frase «u otros medios a los que se hace referencia en el artículo 11» para garantizar que las prestaciones por maternidad se rigen por la legislación nacional. La Oficina observa que la intención de esta frase es dar la mayor flexibilidad posible a los miembros para que tengan en cuenta sus circunstancias nacionales cuando apliquen el convenio. Habida cuenta del apoyo general expresado por los párrafos 1 y 2 tal como están actualmente redactados, la Oficina no propuso introducir ninguna modificación en el texto propuesto.

Párrafo 3

Gran parte del debate que tuvo lugar durante la primera discusión y muchos de los comentarios recibidos sobre el artículo 5 se centraron en la cuestión de cómo establecer mejor la cuantía de las prestaciones pecuniarias. Con frecuencia, las modificaciones específicas que figuran en las respuestas reflejan las que se propusieron durante la primera discusión y, por consiguiente, fueron retiradas o rechazadas por la Comisión. En algunas respuestas se expresó la opinión de que la cuantía de las prestaciones se definía suficientemente en el párrafo 2 y de que una referencia en el convenio a un monto específico sería innecesariamente preceptivo. Muchas organizaciones de empleadores propusieron suprimir el párrafo 3 o trasladarlo a la recomendación, propuesta que fue apoyada por sólo dos gobiernos y por ninguna organización de trabajadores.

La gran mayoría de observaciones tuvieron que ver con problemas que planteaba la actual redacción del párrafo 3, y no con el principio de incluir una directriz específica en relación con la cuantía de las prestaciones pecuniarias. En una respuesta se observó el desequilibrio o falta de simetría entre los apartados *a)* y *b)*, y se señaló que el apartado *a)* no proporcionaba la suficiente flexibilidad y el apartado *b)* no establecía ningún criterio mínimo claro.

Varios gobiernos consideraron que el apartado *a)*, que prevé un monto de prestaciones basado en las ganancias, era problemático porque parecía excluir la posibilidad de establecer un límite máximo para las prestaciones. Dos gobiernos preguntaron si, tal como está redactado actualmente el párrafo 3, sería posible establecer un límite máximo para las prestaciones. Otros gobiernos propusieron modificar el párrafo para garantizar a los Miembros el derecho a fijar límites máximos. En opinión de la Oficina, la

posibilidad de los miembros de establecer un límite máximo de prestaciones está implícita en la frase «o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones». Se tendrá que alcanzar el monto de sustitución de dos tercios sólo para aquellas ganancias que se tomen así en cuenta. Los Estados Miembros podrían estimar oportuno considerar la posible importancia de esta frase a la luz de la propuesta presentada con miras a su supresión. Las repercusiones del apartado *a)* para los países que aplican sistemas progresivos para la determinación de las prestaciones dependerán de las tasas de sustitución establecidas para cada grupo o nivel de ingresos. Como se señala en el apartado *a)*, se deberá fijar un monto de sustitución que no sea inferior a dos tercios para las mujeres de cualquier grupo de ingresos, pero sólo en lo que respecta a la parte de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones. Una organización de empleadores observó que no tenía sentido establecer una tasa mínima porcentual garantizada si el propio salario de referencia está sujeto a un límite máximo.

En lo que respecta al apartado *b)* algunas respuestas criticaron la vaguedad de la frase «de un monto apropiado». Las organizaciones de trabajadores fueron prácticamente unánimes en insistir en que se especificara en el convenio algún monto mínimo de prestaciones y, fueron especialmente críticos respecto del apartado *b)*, que se consideró que autorizaba tasas de sustitución de ingresos muy bajas. En una respuesta se propuso que la prestación uniforme que se prevé en el apartado *b)* debería vincularse a alguna norma nacional, como por ejemplo el subsidio diario por desempleo. En otra respuesta se recordó que la Comisión no había apoyado una propuesta que se trató durante la primera discusión para vincular el apartado *b)* a las prestaciones por enfermedad. El Gobierno del Reino Unido pidió que se aclarara el significado de «un monto apropiado» en relación con las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal. En opinión de la Oficina, la frase «de un monto apropiado» toma como punto de referencia el principio de suficiencia que se expone en el párrafo 2 en la frase «una tasa de prestaciones pecuniarias que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado». Al determinar la prestación uniforme prevista en el apartado *b)*, los Miembros pueden remitirse a otras normas nacionales vigentes en materia de indemnización, tales como las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal o desempleo, pero en cualquier caso, la prestación uniforme tiene que ser de un monto suficiente para satisfacer el requisito que figura en el párrafo 2.

En varias respuestas se propuso incluir un nuevo apartado *c)*. Un texto propuesto diría así: «o bien, *c)* una combinación de ambos». El otro texto propuesto diría: «o bien, *c)* una combinación de un sistema que tenga en cuenta las ganancias y de un sistema con una prestación uniforme». Al parecer, la intención de ambas propuestas sería permitir la combinación de métodos para computar las prestaciones, pero los efectos de las dos propuestas son claramente diferentes. La primera propuesta permitiría a un Miembro proporcionar prestaciones compuestas en parte por el pago de una prestación uniforme y en parte por una prestación determinada en función de las ganancias y el monto de dos tercios se aplicaría a la parte que se determine en función de las ganancias. El nuevo párrafo *c)*, que figura en la segunda propuesta, esto es «una combinación de un sistema que tenga en cuenta las ganancias y de un sistema con una prestación uniforme», permitiría a los Miembros establecer un sistema de prestaciones que combinaría una prestación uniforme con un elemento determinado en función de las ganancias sin hacer referencia a la tasa de sustitución de dos tercios prevista en el apartado *a)*.

Se planteó una importante consideración en relación con las posibles diferencias en las cuantías de las prestaciones para los dos tipos de licencia a los que se refiere el párrafo 1. Varias organizaciones de empleadores propusieron suprimir la referencia a «prestación complementaria» que figura en dicho párrafo, que tendría por efecto prever el derecho a una licencia en caso de enfermedad, si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto, pero no los derechos a prestaciones pecuniarias o médicas en virtud del convenio. La Comisión rechazó esta propuesta durante la primera discusión. Cabe recordar que la determinación del tipo de licencia que ha de otorgarse en virtud del párrafo 3 del artículo 4 debe dejarse al arbitrio de los Estados Miembros. La Oficina observa que al determinar el tipo de licencia que ha de otorgarse en cada caso, el Estado Miembro deberá también determinar el sistema de pago aplicable y las cuantías de la prestación.

Surgieron nuevas consideraciones respecto de la cuantía mínima de las prestaciones pecuniarias en relación con el artículo 6, las cuales se examinan detalladamente en el apartado correspondiente.

Queda claro que en vista de los problemas planteados en las respuestas, la redacción del párrafo 3 no era satisfactoria. Por consiguiente, la Oficina redactó una nueva propuesta que reemplaza al párrafo 3 por dos nuevos párrafos que tienen en cuenta las principales preocupaciones expresadas en las respuestas.

Los dos nuevos párrafos propuestos se refieren a las cuantías de las prestaciones proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 3. El primer párrafo trataría de los sistemas de pago en los que las prestaciones pecuniarias deberán fijarse con base en las ganancias anteriores de la mujer y se expresarán como porcentaje de dichas ganancias o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones. El texto sigue estableciendo al igual que el anterior apartado *a*) que el monto de las prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios. La Oficina observa que en 132 de los 150 países de los que se dispone de información sobre las cuantías de las prestaciones, las prestaciones pecuniarias se expresan como porcentaje de las ganancias. En sólo 25 de estos países el monto de las prestaciones es inferior a dos tercios¹².

El segundo nuevo párrafo se refiere a los sistemas de pago que aplican otros métodos distintos a los de un simple porcentaje de las ganancias para determinar la cuantía de las prestaciones pecuniarias. Entre otros sistemas figura el sistema que aplica una prestación uniforme y los sistemas que combinan una prestación uniforme con una prestación calculada en función de las ganancias. Con arreglo a estos sistemas, el monto de las prestaciones pecuniarias es o bien independiente o está menos vinculado a las ganancias de cada mujer. Se puede calcular con base a las ganancias de un beneficiario tipo o se puede determinar con arreglo a una escala establecida atendiendo, por ejemplo, al grupo de ingresos. El nuevo párrafo 4 debería prever que el monto de esas prestaciones deberá ser del mismo orden de magnitud que el que resultaría en promedio si se hubiera aplicado la tasa de dos tercios a todas las personas protegidas. El propósito es garantizar una protección equivalente pese a las diferencias existentes en los sistemas de pago.

Párrafo 4

El párrafo 4 fue objeto de relativamente pocos comentarios. Si bien se apoyó el principio de asistencia social para todas las mujeres que no reúnan las condiciones exigidas

¹² En otros cuatro países, el monto de las prestaciones varía de un pago mínimo del 50 por ciento de las ganancias a una tasa de sustitución máxima del 80 al 100 por ciento.

para tener derecho a las prestaciones pecuniarias, se plantearon una serie de problemas prácticos en relación con la aplicación efectiva de esta disposición. Se señaló que en algunos países se tendrían que establecer fondos de asistencia social y se expresaron dudas sobre si todos los países estarían en condiciones de proporcionar estas prestaciones. Un gobierno propuso añadir la frase «la legislación nacional deberá determinar el mecanismo para poder beneficiarse de estos fondos». La Oficina no tiene claro lo que ha de entenderse por «mecanismo», pero observa que esta propuesta impondría la necesidad de legislar a nivel nacional. Además, la propuesta podría limitar la flexibilidad de los Estados Miembros para aplicar esta disposición, ya que implica que todos estos fondos de asistencia social estarían sujetos al control del gobierno. Un gobierno y una organización de trabajadores propusieron suprimir la palabra «pecuniarias». Esta modificación tendría por efecto ampliar la posible gama de prestaciones que podrían proporcionarse con cargo a los fondos de la asistencia social y, por ejemplo, podrían incluir las prestaciones médicas y otras prestaciones en especie. Una organización de trabajadores propuso suprimir la frase «siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción», cambio que exigiría el pago de prestaciones con cargo a los fondos de la asistencia social a todas las mujeres que no reunieran las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias. Otra organización de trabajadores propuso añadir la frase «en ningún caso las prestaciones pecuniarias serán inferiores a las previstas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), en lo que respecta a las prestaciones de maternidad» para garantizar que los montos mínimos que se establezcan en dicha disposición sean respetados por los Miembros que no hayan ratificado el Convenio núm. 102. Un gobierno propuso suprimir la frase «u otros medios a los que se hace referencia en el artículo 11» para poner el texto de conformidad con una enmienda que había propuesto respecto del párrafo 1. Ya que no había indicios de que estas propuestas recibieran un amplio apoyo, la Oficina no propuso introducir ningún cambio en el texto. Sin embargo, a efectos de una progresión lógica, la Oficina modificó la posición del párrafo relativo a la asistencia social y lo colocó después del párrafo que especifica que todo miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este convenio.

El Gobierno de los Estados Unidos pidió que se aclarase si el párrafo 4 prescribiría a los países que crearan una prestación que se otorgaría sólo en caso de embarazo. En opinión de la Oficina, el propósito del párrafo 4 es garantizar que las trabajadoras que no reúnan las condiciones exigidas por un Miembro para tener derecho a las prestaciones pecuniarias tengan derecho a percibir prestaciones con cargo a los fondos de asistencia social. Tal como está actualmente redactado el párrafo, no es necesario crear una prestación que se aplique exclusivamente a las mujeres que disfrutaban de una licencia de maternidad o de la licencia a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4. Sin embargo, se deberán proporcionar las suficientes prestaciones a toda mujer a la que se aplique el convenio que no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias previstas en el párrafo 1 mientras esté ausente del trabajo en virtud de la licencia de maternidad o de la licencia a que hace referencia el párrafo 3 del artículo 4, cuya situación económica, que habrá de evaluarse mediante una comprobación de recursos, la habilite para poder percibir prestaciones con cargo a los fondos de la seguridad social. Si el régimen de prestaciones de asistencia social de un miembro no fuera aplicable a estas mujeres, dicho miembro tendría que introducir los cambios necesarios para garantizar el cumplimiento de este párrafo.

Párrafo 5

La reformulación del párrafo 5 propuesta en el texto de la Oficina fue aceptada por una gran mayoría de los gobiernos que presentaron observaciones y fue secundada por todas las organizaciones de trabajadores. Casi todas las organizaciones de empleadores rechazaron el texto, pero una propuso suprimir la palabra «gran» e incluir posiblemente una segunda frase que denote el carácter progresivo de la disposición e introduzca la idea de que la protección podría hacerse extensiva a la gran mayoría. El Gobierno de Canadá pidió que se aclarasen los criterios que habrían de utilizarse para definir lo que constituye una gran mayoría, especialmente teniendo en cuenta la opinión expresada por la Oficina de que una exclusión basada en un requisito de antigüedad mínima laboral no estaría de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2. La Oficina observa a este respecto que «una gran mayoría» debería considerarse a la luz del objetivo del instrumento, que es su aplicación a todas las trabajadoras. El Gobierno del Líbano formuló dos preguntas en relación con este párrafo: en primer lugar, las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias, ¿no son las mismas para todas las mujeres a las que se aplica el convenio? En segundo lugar, de no ser así, ¿en qué casos son diferentes estas condiciones? La Oficina observa que no todos los países disponen de condiciones de elegibilidad uniformes que sean aplicables a los trabajadores de todos los sectores. En muchos países, los regímenes de prestaciones y las condiciones concomitantes exigidas para tener derecho a las mismas se estructuran de forma diferente para los trabajadores del sector público y del sector privado. Un gobierno presentó una propuesta para reformular esta disposición de forma que diga así: «La legislación nacional definirá las condiciones exigidas para que las mujeres a las que se aplica el presente convenio tengan derecho a las prestaciones pecuniarias». Cabe recordar que el derecho a definir las condiciones que deben reunirse para poder tener derecho a las prestaciones pecuniarias y médicas se reconoce en el párrafo 1 en la frase: «de conformidad con la legislación nacional u otros medios a los que se hace referencia en el artículo 11». La modificación propuesta tendría por efecto limitar los medios por los que un Estado Miembro puede definir las condiciones para tener derecho a las prestaciones exclusivamente a la legislación nacional. De hecho, la legislación nacional sería entonces prescriptiva. Además, la Oficina observa que el propósito de este párrafo es garantizar que las condiciones exigidas para poder percibir prestaciones no sean excesivamente restrictivas. Esta noción se pierde en la enmienda propuesta. Un gobierno propuso suprimir la palabra «pecuniarias» refiriéndose en sus observaciones al hecho de que el párrafo 1 prevé prestaciones pecuniarias y médicas.

Párrafo 6

Se recibieron pocas observaciones en relación con el párrafo 6, lo que implica una aceptación general de la disposición. Tres gobiernos expresaron su acuerdo con el texto. Un gobierno propuso añadir un texto similar al del párrafo 4 para garantizar que ninguna mujer queda excluida de las prestaciones médicas, proporcionadas ya sea por la seguridad social o por la asistencia social. La Oficina recuerda que la propuesta anterior de suprimir la palabra «pecuniarias» del párrafo 4 tendría el mismo efecto. Otro gobierno propuso añadir la frase «o los costos de dicha asistencia». La Oficina observa que conforme al texto actual las prestaciones médicas no estarían limitadas a las prestaciones en especie. Una organización de empleadores citó este párrafo como un posible obstáculo para la ratificación, señalando que la asistencia médica disponible

en los países pobres haría imposible dar efecto a esta disposición. Otra organización declaró que no deberían confundirse las cuestiones médicas con las cuestiones laborales. Una organización de trabajadores propuso introducir la frase «por personal calificado o suficientemente formado» texto similar a una modificación propuesta que fue retirada debido a la falta de apoyo durante la primera discusión. La Oficina realizó un pequeño cambio de redacción en la versión francesa del texto, cambiando «soins durant l'accouchement» por «soins liés à l'accouchement». En la versión inglesa, la palabra «confinement» se cambió por «childbirth» como en los artículos 3 y 4.

Nuevos párrafos

Un gobierno propuso que se añadiera un nuevo párrafo al artículo 5 que permitiría la imposición de una contribución personal para financiar los gastos de la asistencia médica y al mismo tiempo se limitaría la contribución para evitar dificultades financieras que pudieran restar valor a la eficacia de la protección médica y social. La enmienda propuesta debería decir así: «cuando la legislación de un Estado Miembro exija que la mujer participe en la financiación de los gastos correspondientes a la asistencia médica, las normas que regulen dicha participación no deberán ser gravosas o hacer menos eficaz la protección médica y social». Esta modificación fue propuesta y retirada durante la primera discusión.

Muchas organizaciones de empleadores expresaron su convicción de que en el nuevo convenio debería figurar una disposición de contenido similar al del párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103, que excluye la obligación personal del empleador a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea. La obligación a costear las prestaciones se consideró una carga que no debe imponerse al empleador, especialmente en las empresas pequeñas. Aproximadamente la mitad de los que apoyaban la inclusión de una nueva disposición propusieron el siguiente texto: «para proteger la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, el empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia de maternidad a las mujeres que él emplea, sin el acuerdo específico de dicho empleador». Cabe recordar que una modificación idéntica fue rechazada por la Comisión durante la primera discusión.

Las importantes modificaciones de este artículo se propusieron a la luz de las observaciones recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las cuestiones fundamentales relacionadas con las prestaciones. Se espera que el texto propuesto proporcione una base adecuada para una nueva discusión de la Comisión. Un importante problema que habrá de resolverse en las próximas deliberaciones será encontrar un texto que se ajuste en la medida de lo posible a las diversas preocupaciones expresadas en relación con la concesión de prestaciones y que reciba la aprobación de los mandantes tripartitos.

Artículo 6

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 5 si el monto de las prestaciones pecuniarias previsto es por lo menos equivalente al monto previsto para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional u otros medios mencionados en el artículo 11.

2. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo e indicar también el monto de las prestaciones pecuniarias previsto. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas tomadas con miras a aumentar progresivamente el monto de las prestaciones.

Observaciones sobre el artículo 6

Alemania. BDA: Se debería suprimir esta disposición en su totalidad o incorporarla al párrafo 2 de la recomendación.

Argentina. UIA: En el párrafo 1 se debería suprimir la frase «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados» puesto que se crearían normas mínimas diferentes en distintos países, lo que resultaría inadecuado.

Bahrein. No es preciso considerar la cuestión del monto de las prestaciones pues se fija conforme a la legislación y las normas.

Barbados. En este artículo se establecen criterios selectivos y normas dobles con niveles mínimos aparte para determinados países, lo que supone que los sistemas desarrollados deberían estar sujetos a niveles más elevados.

Canadá. CEC: Al adoptar este tipo de disposición, el convenio pierde su primera intención, a saber, unir a todos los Estados Miembros en torno a un conjunto de normas comunes mínimas.

Chile. CUT: Se apoya el texto de este artículo.

República de Corea. KEF: La aplicación de distintas normas a determinados países significaría normas más elevadas para otros países. Se debería suprimir del párrafo 1 la frase «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados».

Dinamarca. Si se ha de mantener este artículo en el convenio, es preciso redactarlo de nuevo conforme a los deseos de los Miembros a los que va dirigida esta disposición.

DA: El párrafo 1 hace dudar de la interpretación del párrafo 3 del artículo 5 sobre la posibilidad de satisfacer un monto mínimo de las prestaciones del convenio mediante un sistema de «prestación uniforme». Se puede interpretar que el párrafo 1 significa que sólo aquellos países que no estén suficientemente desarrollados pueden hacer uso de este «mínimo». Es innecesariamente inflexible e inaceptable. No se justifica esta excepción que permite diversas normas en el convenio para los sistemas menos desarrollados y que establece expresamente normas más elevadas para los denominados sistemas desarrollados. Se deberían suprimir las palabras «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados».

AC, FTF y LO: Los Miembros que no pueden cumplir las disposiciones del artículo 5 y no cuentan con disposiciones sobre las prestaciones en caso de enfermedad no establecerán prestaciones mínimas para la mujer durante la licencia de maternidad. Esto resulta inaceptable en un convenio de la OIT. La condición previa para que una mujer pueda disfrutar de su derecho a la licencia de maternidad es que tenga derecho a unas prestaciones económicas razonables durante la licencia de maternidad. Se debería fijar un monto mínimo o bien suprimir todo el texto.

Ecuador. Se acepta.

Egipto. Se acepta.

El Salvador. Estas disposiciones parecen guardar consonancia con el espíritu del proyecto de convenio.

Estados Unidos. USCIB: Las diferencias con respecto a la protección de la maternidad no deberían basarse en el nivel de desarrollo económico. Se deberían suprimir las palabras «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados», de modo que las disposiciones del convenio se apliquen uniformemente a todos los países.

Grecia. Se acepta.

India. Se acepta.

Italia. El vínculo entre las prestaciones de maternidad y las prestaciones por enfermedad podría servir de parámetro de referencia para todos los países y no sólo para los países en desarrollo.

CGIL, CISL y UIL: Suprimir la referencia a los países en desarrollo.

Japón. JTUC-RENGO: Se apoya este artículo.

Líbano. ¿Cuál es la situación de los Miembros que prevén prestaciones pecuniarias inferiores al monto correspondiente por enfermedad o incapacidad temporal?

Marruecos. UMT: Se debería suprimir, pues probablemente dé lugar a ambigüedad y niegue así protección a la mujer que pretende proteger realmente.

Namibia. NPSM: Sustituir «se considerará que [...] cumple con lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 5 si [satisface] el monto de las prestaciones pecuniarias previsto» por «deberá prever prestaciones pecuniarias».

Nueva Zelandia. NZEF: Suprimir «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados», de modo que no se proponga que se puede establecer un doble criterio. El convenio debería determinar normas mínimas aplicables a todo país que lo ratifique.

Países Bajos. La combinación del apartado 3 del artículo 5 con el apartado 1 del artículo 6 producirá un efecto extraño: los denominados países «en desarrollo» estarán sujetos a un determinado límite o mínimo con respecto a las prestaciones («un monto previsto para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal»), mientras que los denominados países «desarrollados» no tienen que hacer frente a un mínimo determinado. El párrafo 2 del artículo 5 está redactado de forma demasiado vaga con respecto a esto último y no se puede deducir un mínimo específico. El párrafo 1 del artículo 6 debería aplicarse a todos los Estados Miembros.

VNO-NCW: Suprimir las palabras «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados». El convenio debería fijar normas mínimas para todos los países y no normas dobles.

Portugal. CIP: Inaceptable por las mismas razones que el artículo 5.

Reino Unido. Párrafo 2 del artículo 6: Si bien la última frase del párrafo supone que el Estado Miembro deberá aumentar el monto de las prestaciones hasta alcanzar los

exigidos en el párrafo 3 del artículo 5, podría interpretarse como una mejora continua por encima de dichos montos.

CBI: En el párrafo 1 se busca eximir de las disposiciones del párrafo 3 del artículo 5 a los países «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados». Los convenios deberían permitir normas mínimas mundiales; éste es el cometido fundamental de la OIT. El texto propone algo totalmente distinto, normas diferentes para diferentes países, y es preciso reconsiderarlo.

Sudáfrica. BSA: Parece que este texto establece normas mínimas diferentes para diferentes países. Las normas de trabajo internacionales deberían determinar niveles mínimos universales. Este texto debería ser enmendado para reflejar esta posición o bien ser suprimido.

Suiza. UPS: En el párrafo 1 se establecen criterios de diferenciación y se crea una norma doble. El convenio debería limitarse a estipular normas mínimas. Se debería suprimir la frase «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados».

Comentario de la Oficina

Si bien algunos gobiernos y dos organizaciones de trabajadores apoyaron el artículo 6, las críticas se centraron en la cuestión de si las normas mínimas relativas al monto de las prestaciones pecuniarias deberían ser distintas para los países desarrollados y para los países en desarrollo. Como señaló un gobierno, el artículo propuesto establece criterios selectivos y normas duales, lo que implica que los sistemas desarrollados deberían estar sujetos a normas superiores. En algunas observaciones se señaló que el párrafo 1 obligaba a los países en desarrollo a alcanzar un monto o nivel específico, mientras que dicho nivel no se especificaba en el párrafo 3 del artículo 5, tal como estaba previamente redactado. Un gobierno señaló que las obligaciones de notificación previstas en el párrafo 2 se podrían interpretar posiblemente como una obligación impuesta a los Estados Miembros que se acojan al artículo 6 para emprender mejoras continuas, incluso más allá de los niveles exigidos en virtud del artículo 5, aunque éste no fue el propósito.

Dos gobiernos, una organización de trabajadores y todas las organizaciones de empleadores que respondieron formularon importantes objeciones respecto del establecimiento de normas duales, y algunos instaron a que se llegara a un acuerdo sobre una norma mínima universalmente aplicable. En algunas respuestas se propuso suprimir del párrafo 1 la frase «cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados». Tal modificación tendría por efecto establecer parámetros comunes de referencia para todos los Estados Miembros sin ninguna distinción. Si se adoptara esta enmienda, se soslayaría la necesidad del párrafo 2, que entonces podría suprimirse. Sin embargo, no tendría sentido conservar esta disposición como un artículo 6 independiente, ya que todas las demás disposiciones relativas a los montos mínimos de las prestaciones pecuniarias figuran en el artículo 5.

El debate de si las normas mínimas deberían ser diferentes para los países desarrollados y en desarrollo no es nuevo. En el párrafo 3 del artículo 19 de la Constitución de la OIT se estipula que al elaborar las normas se deberán tener en cuenta las diferentes condiciones y niveles de desarrollo entre los Estados Miembros. Las amplias discusiones que tuvieron lugar en los decenios de 1970 y 1980 sobre la posible necesidad de flexibilidad para tener en cuenta estas variaciones pusieron de manifiesto la existencia

de un consenso sobre unos cuantos principios¹³. Entre ellos, figura el principio de que si bien la elaboración de las normas internacionales del trabajo debería abordarse desde una perspectiva universal, deberían redactarse con un espíritu de realismo y eficacia, para poder responder a las necesidades de todos los Miembros. Se deberían tener debidamente en cuenta las diferencias de nivel y de condiciones de desarrollo a fin de permitir al mayor número de países asegurar progresivamente la protección buscada. Se consideró en forma unánime que la flexibilidad no tenía cabida en los convenios sobre las libertades y los derechos fundamentales humanos, y que las normas destinadas a proteger la vida y la salud de los trabajadores deberían también ser universalmente aplicables. Sin embargo, la interpretación de estos principios da lugar a opiniones muy divergentes, como se desprende de los comentarios recibidos en relación con el artículo 6. La Oficina señala que como mínimo cuatro convenios contienen disposiciones redactadas de forma similar¹⁴ y otro prevé excepciones en condiciones similares, aunque expresadas de forma diferente¹⁵.

El Gobierno del Líbano preguntó sobre la situación de los miembros que proporcionaban prestaciones pecuniarias de maternidad de un monto inferior a las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal. La consideración de si estos países cumplen o no con el nuevo convenio tal como está redactado depende de tres factores principales: el monto de las prestaciones que se otorgan efectivamente, el monto de las prestaciones, de existir alguna, que se establecen en el artículo 5; y el monto de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional. Si el Miembro cuya economía y sistema de la seguridad social estuvieran insuficientemente desarrollados proporcionara prestaciones de un monto igual o superior al establecido en los nuevos párrafos 3 y 4 del artículo 5, no tendría que hacer uso de la posibilidad enunciada en el artículo. Si, por otra parte, el Estado Miembro proporcionara prestaciones de un monto inferior al que se estipula en el artículo 5, el cumplimiento con el artículo 6 dependerá de si el monto de las prestaciones previstas por maternidad es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional. El artículo 6 daría un cierto margen de flexibilidad a los Estados Miembros que proporcionan prestaciones pecuniarias de maternidad de un monto igual o superior al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal, pero inferior al monto previsto en los nuevos párrafos 3 y 4 del artículo 5. Sin embargo, los miembros que proporcionan un monto de prestaciones superior para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal que el previsto en el artículo 5 en virtud de la licencia de maternidad no podrán ampararse en el artículo 6. De los 150 países de los que se dispone información sobre los montos de las prestaciones, la Oficina identificó sólo 11 países que podrían acogerse potencialmente al artículo 6. En otros 7 países, no se dispone de información sobre el monto previsto para la «licencia de enfermedad con goce de sueldo», pero en cinco de ellos, el monto previsto en caso de incapacidad temporal es dos tercios de las ganancias o más. Al no disponer de más informaciones

¹³ Véase documento GB.228/4/2 (noviembre de 1984) párrafos 2, 24 y 25; y el Informe del Grupo de Trabajo sobre Normas Internacionales del Trabajo, Boletín Oficial, vol. LXX, 1987, Serie A, Número Especial, párrafos 6 y 7.

¹⁴ Convenios núms. 102,121,130 y 138.

¹⁵ Convenio núm. 168.

sobre el subsidio de enfermedad, la Oficina no puede determinar la posible utilidad de esta disposición para dichos países. Cabe señalar que un Estado Miembro que no prevea prestaciones para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal no puede acogerse al artículo 6.

Conviene hacer hincapié en que el artículo 6 podría proporcionar flexibilidad sólo respecto de los métodos de cálculo a los que hacen referencia los párrafos 3 y 4 del artículo 5 («se considerará que todo Miembro... cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 5»). Esta disposición no afecta al principio básico que se anuncia en el párrafo 2 conforme al cual «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». La Conferencia tendrá que considerar si tendrá que darse a los Estados Miembros a los que se hace referencia mayor flexibilidad a la inherente en los párrafos 3 y 4, y de ser así, si el artículo 6 proporcionaría en la práctica una asistencia útil. Habida cuenta de los diferentes puntos de vista y de la escasez de información, la Oficina no propuso ninguna modificación sustantiva del artículo 6.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 7

Se deberá prohibir que un empleador despidiera a una mujer durante su embarazo, durante la licencia de maternidad o la licencia complementaria, 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 responsabilidad debe mostrar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia será de incumbencia del empleador.

Observaciones sobre el artículo 7

Alemania. De conformidad con la legislación nacional el empleador está obligado a justificar una solicitud de despido y a brindar al trabajador la oportunidad de ser escuchado, junto con la necesidad resultante de una decisión discrecional por parte de la autoridad, lo que resultaría en consonancia con la finalidad protectora de la norma sobre la carga de la prueba que figura en el artículo 7 del convenio.

BDA: Se debería restringir la aplicación del principio de la protección del empleo durante el embarazo y la licencia de maternidad. La propuesta de ampliar la protección del empleo a la licencia complementaria o a un período después de la reincorporación de la mujer al trabajo rebasa con creces este campo de aplicación y se debería suprimir. La disposición al respecto de que la carga de la prueba sea incumbencia del empleador también se debería suprimir pues supone una enorme intromisión en los procedimientos específicos de cada Estado.

DAG: Los artículos 7 y 8 representan una importante mejora del convenio y son acogidos con beneplácito. Ha de quedar claro que la protección contra el despido se aplica también al período de lactancia.

DGB: Los artículos 7 y 8 sobre la protección del empleo y la no discriminación suponen una mejora y han de conservarse en esta forma. La inversión de la carga de la

prueba protege a la mujer contra el despido improcedente. Se apoya la inclusión del período de lactancia dentro del período de la protección contra el despido.

Argentina. UIA: La finalidad del proyecto de convenio es proteger a la mujer desde el inicio del embarazo hasta el final de la licencia de maternidad y el texto propuesto rebasa estos límites. La UIA propone la siguiente redacción: «Se debería prohibir que un empleador despidiera a una mujer durante su embarazo o durante la licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo, de conformidad con la legislación nacional».

CTERA: Los artículos 7 y 8 suponen un adelanto con respecto al Convenio núm. 103 y se han de incluir. Hacen referencia a los principios recogidos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y deberían ser adoptados por la Conferencia.

Australia. La mujer tiene derecho a un trato igual ante la ley y a una protección equiparable de la ley en el disfrute de su derecho al trabajo. La discriminación por motivos relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y la lactancia se debería prohibir. Este principio se debería aplicar en el proceso de selección de empleo, durante el empleo y en la terminación de la relación de trabajo. Si el objetivo último de los nuevos instrumentos consiste en proteger a la mujer embarazada de la discriminación, entonces las disposiciones de no discriminación deberían figurar inmediatamente a continuación de las disposiciones relativas a la definición y el campo de aplicación.

Austria. Se debería definir con mayor precisión los motivos que pueden justificar la terminación de una relación de trabajo y señalar, o al menos recomendar, un procedimiento de despido.

IV: Este texto podría suponer un obstáculo para su aplicación universal.

BAK: La redacción propuesta no cumple los criterios de protección si concede demasiado margen a los Estados para permitir excepciones. Este artículo debería señalar explícitamente criterios adecuados para determinar el período tras la reincorporación de la mujer al trabajo durante el cual está protegida contra el despido e indicar con claridad que se debería proteger todo el período de lactancia.

Barbados. BEC: El objetivo debería consistir en proteger a la mujer desde el inicio del embarazo hasta el final de la licencia de maternidad. Este texto excede a un marco mínimo y la mayoría de las legislaciones y las prácticas nacionales en vigor. Se debería sustituir el artículo 7 por el siguiente texto: «Se debería prohibir que un empleador despidiera a una mujer a lo largo de su embarazo y licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el parto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

CTUSAB: Este texto es decisivo y supone una gran mejora con respecto al Convenio núm. 103.

Benin. CNP-BENIN: En su redacción actual este texto rebasa el marco mínimo. Se debería prohibir que un empleador «despidiera a una mujer durante su embarazo o durante la licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

Brasil. CNC: Este texto impide el despido injustificado de una mujer embarazada o lactante y reduce el número de controversias legales con respecto a estos despidos.

Bulgaria. Se debería conservar este artículo.

Canadá. Si la finalidad de este texto es garantizar que las mujeres dispongan de procedimientos de interposición de recursos apropiados, debería ser más flexible.

CEC: Aunque el texto propone «después de haberse reintegrado al trabajo» durante un período que ha de determinar el Estado Miembro, este intento de aumentar la flexibilidad no logra aclarar la disposición y el carácter diverso de las posibles situaciones. Puesto que en la legislación nacional se hace referencia a situaciones claramente identificadas de «despidos prohibidos», la aplicación de estas disposiciones se vería reducida en gran medida. Estas soluciones son excepcionales. El texto propuesto no guarda consonancia con esta perspectiva por su vasto campo de aplicación. La flexibilidad recogida en la disposición no compensa esta deficiencia, pues aumenta el número de procedimientos de interposición de recursos especiales y hace más incierto el resultado final de un despido justificado. El CEC no puede apoyar esta disposición.

CLC: Los artículos 7 y 8 suponen una gran mejora con respecto al Convenio núm. 103. Un apoyo sin fisuras de estos artículos por parte de un gran número de gobiernos será de una extraordinaria importancia.

Chile. CUT: Se apoya este texto.

República de Corea. KEF: Incluir la protección contra el despido después de la reincorporación de la mujer al trabajo transcurrida la licencia de maternidad excede al propio campo de aplicación del convenio. No es aconsejable que la responsabilidad de demostrar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento sea incumbencia del empleador. Las empresas efectúan ajustes de empleo en el momento adecuado según las demandas empresariales, con independencia de las licencias de maternidad y tendrían problemas si las trabajadoras o los sindicatos insistieran en que se ha producido un despido improcedente aun cuando las empresas realizaran el ajuste de empleo conforme a normas racionales y justas. Se debería suprimir la frase «o después de haberse reintegrado al trabajo» y la última frase del artículo 7.

Dinamarca. Este texto abarca demasiado. El período de protección es vago. Además del tiempo del embarazo y de la licencia de maternidad comprende la duración de la licencia complementaria y un período después de haberse reincorporado al trabajo, incluidas las interrupciones para la lactancia. Se debería aplicar únicamente a los períodos del embarazo y la licencia de maternidad.

DA: Este texto resulta muy controvertido habida cuenta de la legislación nacional y comunitaria. Debería ser suprimido o modificado en su totalidad. Esta disposición exige un sistema legal con un funcionamiento perfecto, así como un conjunto de instrumentos de aplicación engranados con precisión y capaces de determinar el campo de aplicación y los límites de esta disposición con gran exactitud, de modo que no puedan perjudicar el acceso de la mujer al mercado laboral. La «inversión de la carga de la prueba» podría resultar un obstáculo para la ratificación por los Estados miembros de la Unión Europea. El campo de aplicación de la protección propuesto resulta difícil de aceptar, tanto en lo que se refiere al período de protección obligatorio tras la reincorporación al trabajo como a las indicaciones «al nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia» que crean una gran incertidumbre.

AC y FTF: Se apoya esta redacción del artículo.

Ecuador. Se acepta.

Egipto. Se acepta.

El Salvador. Los artículos 7 y 8 prevén una garantía de estabilidad en el empleo y la protección legal contra la discriminación, de conformidad con el Convenio núm. 111.

España. Puesto que no cabe duda de que no se puede despedir ni discriminar a la mujer por los motivos recogidos en el texto, sería más conveniente prever que el despido de una mujer por motivos que estén relacionados con el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia está prohibido y que la responsabilidad de demostrar que éstos no fueron los motivos ni la causa del despido será incumbencia del empleador. El enfoque contrario, es decir tratar de señalar todos los casos posibles en que se pueden aplicar estos motivos, podrían llevar a la situación paradójica de discriminar a otras mujeres y también hombres, y colocar a las trabajadoras embarazadas en una mejor posición precisamente por su embarazo, lo que distorsionaría el efecto del convenio. A los países de la Unión Europea les resultaría difícil adherir a este convenio puesto que las normas y la jurisprudencia comunitaria del Tribunal de Justicia no lo permiten.

UGT: La protección contra el despido también debería aplicarse al período de lactancia.

Estados Unidos. Se debería suprimir o redactar nuevamente la última frase de este artículo para evitar dificultades superfluas a causa de las diferencias que existen entre los sistemas jurídicos de los Miembros y la terminología que utilizan. Conviene que la mujer no tenga que hacer frente a una tarea demasiado onerosa para probar el proceder ilegal del empleador, pero un procedimiento que exige que la mujer presente, en primer lugar, pruebas suficientes que permitan deducir al responsable de una investigación la terminación ilegal de una relación de trabajo por motivos de discriminación, entre ellos el embarazo, el nacimiento del hijo o condiciones médicas relacionadas con el embarazo, no impide injustamente a la mujer que defienda su derecho contra la discriminación.

USCIB: La finalidad de este convenio debería consistir en proteger a la mujer desde el inicio del embarazo hasta el final de la licencia de maternidad y no por un período de tiempo sin especificar tras su reincorporación al trabajo. Se debería sustituir este texto por el siguiente: «Se deberá prohibir que un empleador despidiera a una mujer a lo largo de su embarazo y durante la licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el parto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

Finlandia. Tras su reincorporación al trabajo, la mujer ya no necesita la misma protección reforzada contra la terminación unilateral de la relación laboral como durante su embarazo, la licencia de maternidad o la licencia complementaria. Conceder este derecho ampliado a un grupo de asalariadas puede discriminar a otros grupos. La protección no debería colocar a ningún grupo en una posición tan diferente de la de los demás pues, en la práctica, puede desembocar en la contratación de otras personas que no pertenecen a ese grupo más protegido. Se debería suprimir la indicación «después de haberse reintegrado al trabajo».

Departamento de Administración del Personal de los Servicios Públicos (VTML): Este artículo no es necesario.

Francia. En el texto propuesto, las palabras «y sus consecuencias» y la referencia a la lactancia crean dudas, lo que quita claridad al mecanismo de protección sin

mejorar de forma significativa su aplicación. Es preciso aclarar esta disposición señalando que sólo el embarazo y el nacimiento del hijo constituyen motivos para la prohibición del despido. No se puede aceptar la disposición sobre la inversión de la carga de la prueba que debería ser objeto de un nuevo debate.

MEDEF: No se puede aceptar la disposición de que sea incumbencia del empleador la responsabilidad de demostrar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo. Equivale a suponer que el despido es discriminatorio. Se debería permitir que un árbitro dictaminara en función de las pruebas presentadas por las partes en conflicto. Así pues, resulta fundamental que en el artículo 7 se haga referencia a la legislación y la práctica nacionales. A tal efecto se apoya la enmienda «se debería prohibir que un empleador despidiera a una mujer a lo largo de su embarazo y durante la licencia de maternidad, salvo por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el parto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

CFDT: Se debería definir la duración de la protección para las madres lactantes habida cuenta de las prácticas y las costumbres de cada país.

Grecia. Se acepta.

Guatemala. Se debería añadir un segundo párrafo redactado en los siguientes términos: «La mujer deberá tener derecho a reincorporarse en su antiguo puesto o un puesto equivalente con el mismo sueldo al final de la licencia de maternidad». Se garantiza así de forma eficaz el respeto de la protección de la maternidad en el trabajo y es, por lo tanto, fundamental.

India. Se acepta.

HMS: Para que esta disposición sea realmente eficaz no debería haber un período de calificación previo para que una mujer pueda tomar la licencia de maternidad.

Islandia. La disposición sobre la carga de la prueba podría plantear problemas para la ratificación.

Italia. Se acepta.

CGIL, CISL y UIL: Persiste cierta confusión sobre la protección contra el despido durante el período de lactancia y falta una definición precisa en el texto. Este texto representa una de las mejoras más importantes con respecto al Convenio núm. 103 y requiere un apoyo firme y decidido del mayor número de Estados Miembros.

Japón. Se debería señalar que el período de protección del empleo corresponde al «período de licencia obligatoria anterior y posterior al nacimiento del hijo y durante un período después de haberse reintegrado al trabajo que ha de determinarse en la legislación nacional». Las disposiciones sobre los despidos relacionados con licencias fuera de los períodos señalados anteriormente, como la licencia complementaria, deberían figurar únicamente en la recomendación. Con respecto a la carga de la prueba, no es conveniente que toda la responsabilidad corresponda automáticamente al empleador. Además, esta disposición no es conforme con el principio recogido en el párrafo 2 del artículo 9 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982 (núm. 158), y no debería figurar en un instrumento de la OIT sobre la protección de la maternidad. Así pues, se debería suprimir la última frase.

NIKKEIREN: Se apoya la siguiente enmienda: «Se debería prohibir que un empleador despidiera a una mujer a lo largo de su embarazo y licencia de maternidad,

excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el parto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». De no aceptarse esta redacción, se apoya la opinión del Gobierno. Se debería suprimir la frase sobre la carga de la responsabilidad. De no ser posible, se debería redactar en términos similares a los del artículo 9 del Convenio núm. 158.

JTUC-RENGO: Se apoya este texto.

Líbano. En la quinta línea, a continuación de la palabra «lactancia», se debería añadir la siguiente frase: «y otros casos indicados por la legislación nacional». Se debería añadir al final de este artículo las palabras «u otros».

Malasia. Debería haber una disposición sobre la restricción del despido de las asalariadas a la terminación de la licencia, por una enfermedad derivada del embarazo o el parto certificada por un médico colegiado, hasta que la ausencia supere un período de 90 días a partir de la terminación de la licencia.

Namibia. NPSM: Suprimir el siguiente texto: «en la legislación nacional».

Noruega. La primera frase debería acabar después de «licencia complementaria». La frase «o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional» podría suponer un obstáculo para la ratificación del convenio por Noruega.

Nueva Zelandia. NZEF: El período siguiente a la reincorporación de la mujer al trabajo no debería estar protegido y tampoco debería hacerse referencia a la «lactancia». El convenio debería limitarse a proteger el empleo durante el período anterior al nacimiento y a lo largo de la licencia de maternidad. Asimismo, no debería ser de incumbencia del empleador la responsabilidad de demostrar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo, pues las legislaciones sobre la carga de la prueba varían. Así pues, se debería sustituir el texto actual por el siguiente: «Se debería prohibir que un empleador despidiera a una mujer a lo largo de su embarazo y licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el parto de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

Países Bajos. VNO-NCW: El objetivo del nuevo convenio debería consistir en proteger a la mujer desde el inicio del embarazo hasta el final de la licencia de maternidad. Se propone la siguiente redacción: «Se deberá prohibir que un empleador despidiera a una mujer a lo largo del embarazo y la licencia de maternidad excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el parto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

Portugal. Se acepta.

CIP: No es correcto incluir una disposición que consagra la prohibición del despido, pues esto corresponde a los Miembros.

Qatar. Se propone otra redacción del artículo: «Se deberá prohibir que un empleador despidiera a una mujer durante su embarazo, durante la licencia de maternidad o la licencia complementaria, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, o despedirla por motivos relacionados con el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La responsabilidad de demostrar que los motivos del despido no están relacionados con ninguno de los casos citados anteriormente será de incumbencia del empleador».

Reino Unido. Si la redacción actual descarta un sistema según el cual hay que establecer presunciones razonables antes de transferir la carga de la prueba, se debería enmendar este artículo para que permita dicho enfoque.

CBI: Con este artículo se pretende ampliar de forma inaceptable el alcance de la protección a «un período después de haberse reintegrado al trabajo». Los procedimientos sobre demandas por despido improcedente no deberían formar parte de un convenio sobre la protección de la maternidad.

Federación de Rusia. Se podría aceptar la introducción de una disposición especial para proteger a la mujer contra el despido tras su reincorporación al trabajo por un período que no debería ser inferior al correspondiente a la lactancia. La lactancia es una consecuencia lógica del embarazo y el nacimiento del hijo y la lactancia materna constituye uno de los medios más importantes de proteger la salud de la mujer y del hijo.

Sudáfrica. Se propone sustituir la primera frase por lo siguiente: «Se deberá prohibir que un empleador despida a una mujer durante cualquier período de ausencia del trabajo relacionado con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias, entre ellos la licencia de maternidad, la licencia complementaria y las interrupciones para la lactancia».

BSA: La indicación «la licencia complementaria, o después de haberse reintegrado al trabajo» es totalmente inapropiada en un convenio destinado a prever normas mínimas para proteger a la mujer durante el embarazo y hasta el final de la licencia de maternidad. BSA apoya la siguiente enmienda «se deberá prohibir que un empleador despida a una mujer a lo largo de su embarazo y la licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el parto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

Suecia. El período durante el cual se aplica esta protección debería ser previsible para las partes interesadas y por lo tanto debería ser indicado y determinado en la legislación nacional. Una mayor seguridad en el empleo finalizada la licencia puede ser un obstáculo para la ratificación por Suecia. Se propone redactar la primera frase del artículo 7 en los siguientes términos: «Se deberá prohibir que un empleador despida a una mujer, durante su embarazo, durante la licencia de maternidad o la licencia complementaria, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo y el nacimiento de hijo y sus consecuencias o la lactancia».

Suiza. Respalda plenamente la última frase de este artículo.

UPS: El objetivo debería ser proteger a la mujer entre el inicio del embarazo y el final de la licencia de maternidad. El texto propuesto se aleja demasiado del marco mínimo que se consideraría suficiente y es demasiado detallado, sobre todo tratándose de un instrumento internacional. La última frase acerca de la responsabilidad de la prueba es excesivamente legalista. Se debería sustituir este artículo por lo siguiente: «Se debería prohibir que un empleador despida a una mujer a lo largo de su embarazo y la licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el parto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

USS/SGB: Los artículos 7 y 8 sobre la protección del empleo y la no discriminación son un complemento importante a la versión actual del convenio. Estas disposiciones deberían figurar sin modificaciones en el texto definitivo.

FSE/VSA: Se acogen con beneplácito los artículos 7 y 8 sobre la protección del empleo y la no discriminación, que constituyen una ampliación necesaria de la protección prevista.

Togo. CSTT. Añadir «que no puede ser inferior a seis meses» a continuación de «legislación nacional».

Turquía. TÍSK. El objetivo del nuevo convenio debería consistir en proteger a la mujer desde el inicio del embarazo hasta el final de la licencia de maternidad. Añadir el período de la licencia complementaria y otros períodos que se prolongan incluso después de la reincorporación al trabajo no es necesario y es fuente de problemas. Así pues, sería preferible definir el período durante el cual no se puede rescindir el contrato como «durante el embarazo y la licencia de maternidad».

Uruguay. PIT-CNT. Se considera justificado el despido por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia, lo que restringe considerablemente la protección otorgada. La inversión de la carga de la prueba con respecto a los motivos del despido no parece ser una garantía suficiente contra el uso inadecuado de esta disposición por los empleadores.

Comentario de la Oficina

Aunque hubo un amplio acuerdo en cuanto al principio de que la mujer debería estar protegida contra el despido por motivos relacionados con el embarazo y el nacimiento de un hijo, hubo considerables discrepancias con respecto al período de protección y la responsabilidad de la prueba de que el despido no se debió a motivos relacionados con la maternidad. Por lo que atañe el período de protección, los empleadores y algunos gobiernos consideraron que la protección no debería extenderse al período siguiente a la reincorporación de la mujer al trabajo. Se señaló que, después de haberse reincorporado al trabajo, la mujer ya no tiene la misma necesidad de una protección especial en comparación con otros grupos de trabajadores; lo contrario implicaría una discriminación en detrimento de los demás trabajadores y podría a su vez menoscabar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. En algunas respuestas se sugirió también excluir los períodos de licencia complementaria del período abarcado por la protección especial contra el despido. Cabe señalar, a este respecto, que los Estados Miembros pueden otorgar una licencia complementaria de distintas formas, ya sea como licencia de enfermedad o como otro tipo de licencia pero, de acuerdo con el texto actual de este artículo, el empleo de la mujer debería protegerse también durante ese período, independientemente de cómo se califique esa licencia en virtud de la legislación. Por otra parte, en algunas respuestas se propuso extender el período de protección contra el despido para abarcar no sólo el período de lactancia sino también los períodos de enfermedad relacionados con la maternidad una vez que haya expirado la licencia. Destacaron en ese sentido lo importante que era brindar una protección continua durante el período de lactancia como medio de proteger la salud del hijo y de asegurar la protección social de la mujer. Una organización de trabajadores sugirió indicar específicamente un período de por lo menos seis meses después de haberse reintegrado la mujer al trabajo.

Hubo también cierto desacuerdo en cuanto a los motivos por los cuales se podría despedir a una mujer. Un gobierno sugirió que debería adoptarse el enfoque contrario y especificar los motivos por los cuales se podría despedir a una mujer durante el período de que se trata. Otro gobierno propuso extender de manera considerable la protección contra el despido mediante una enmienda que impediría el despido de una mujer durante el embarazo, la ausencia por licencia de maternidad o licencia complementaria o después de haberse reintegrado al trabajo, o por motivos relacionados con el naci-

miento de un hijo y sus consecuencias o la lactancia. Esto implicaría eliminar cualquier restricción con respecto al período de protección. En varias respuestas se indicó que las referencias a las consecuencias del nacimiento de un hijo y a la lactancia quitaban claridad al texto y aumentaban la complejidad de la disposición sin mejorar de manera significativa la protección prevista. Se propuso, por lo tanto, referirse únicamente al embarazo y al nacimiento del hijo como motivos por los cuales se prohíbe el despido. Muchas organizaciones de empleadores recordaron la enmienda presentada por el Gobierno de Francia durante la primera discusión a efectos de que se considerase «improcedente el despido de una mujer durante su embarazo y la licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». En su opinión, esto resolvería sus dificultades tanto con respecto al período de protección como a los motivos del despido. En vista de que en un gran número de respuestas se apoyó el texto propuesto, la Oficina no ha sugerido ninguna modificación de este artículo a ese respecto.

Por lo que atañe a quién incumbe demostrar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o con la lactancia, la mayoría de las organizaciones de trabajadores y muchos gobiernos expresaron su apoyo al texto actual. En una respuesta se señaló que esto reduciría el número de conflictos motivados por despidos improcedentes, aunque hubo dos organizaciones de trabajadores que consideraban que la protección prevista no era suficientemente amplia. Por otra parte, algunos gobiernos, así como los empleadores, opinaron que el texto no era suficientemente flexible para poder adaptarlo a los diferentes sistemas nacionales. En un caso se señaló el riesgo de obstaculizar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. En varias respuestas se sugirió que la carga de la prueba, es decir, la responsabilidad de demostrar si los motivos del despido estaban o no justificados, no era necesariamente incumbencia exclusiva del empleador o del trabajador. Otra posibilidad conforme a la práctica que se sigue en los Estados Unidos y la Unión Europea, consistiría en especificar que el trabajador tendría primero que presentar pruebas para fundamentar una conclusión preliminar de que los motivos del despido pueden estar relacionados con la maternidad, antes de que se atribuya al empleador la responsabilidad de demostrar lo contrario. La Oficina señala que la Directiva 97/80/CE del Consejo de la Unión Europea, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo tiene un alcance mucho más amplio que el del artículo 7, ya que se refiere a todas las quejas relativas a casos de discriminación directa o indirecta por tal motivo. Por otra parte, el artículo 7 se refiere únicamente a la situación muy específica del despido, y sólo a los casos de discriminación por motivos relacionados con el embarazo o el nacimiento de un hijo y sus consecuencias o la lactancia. En opinión de la Oficina, este artículo tal como está redactado no dispensaría a la trabajadora de presentar primero pruebas de su embarazo ni tampoco impediría que se ponga término a su relación de trabajo en caso de conflicto. Asimismo, resultaría relativamente fácil cumplir con la obligación de asumir la carga de la prueba si la notificación del despido se efectuó en una fecha en la cual no había razón para que el empleador tuviese conocimiento del embarazo. Cabe señalar que, tal como está redactada actualmente, esta disposición está en consonancia con lo previsto en el apartado *a*) del párrafo 2 del artículo 9 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), como medio de asegurarse de que el trabajador no tenga que asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que la terminación de la relación de trabajo fue injustificada.

Se hizo también referencia a las medidas necesarias para aplicar lo dispuesto en el artículo 7, en comparación con la Directiva 92/85/CEE del Consejo de la Unión Europea. En opinión de la Oficina, el artículo 7, en el que se estipula que «se deberá prohibir ...», tiene un efecto similar a la disposición prevista en dicha Directiva, en la que se estipula específicamente que «los Estados Miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir ...» el despido de las trabajadoras por motivos relacionados con la maternidad.

La Oficina efectuó una serie de cambios en la formulación de este artículo. Como resultado de las enmiendas introducidas en los artículos 1, 3 y 4, se modificó la referencia a la ausencia «durante la licencia de maternidad o la licencia complementaria» que quedó redactada como sigue: «durante la licencia mencionada en los artículos 3 ó 4». Se introdujeron también otros cambios en la redacción para armonizar las versiones francesa e inglesa de los textos.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior deberán incluir la prohibición de exigir a una mujer que aspira a un empleo que se someta a una prueba de embarazo o bien que presente un certificado de dicha prueba, excepto cuando se trate de trabajos que, en virtud de la legislación nacional, estén total o parcialmente prohibidos para las mujeres embarazadas o lactantes o que puedan entrañar riesgos para la salud de la mujer y del hijo.

Observaciones sobre el artículo 8

Alemania. En el párrafo 2 se debería suprimir la frase que empieza «excepto cuando se trate de trabajos que». Cualquier pregunta o prueba destinada a determinar el embarazo — incluida la disposición del párrafo 2 en la que se aceptan las pruebas de embarazo en el caso de la contratación para un trabajo que esté prohibido o sea considerado perjudicial para la salud por las normas de salud y seguridad — viola el principio de no discriminación entre hombres y mujeres. Esto se deriva de la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que interpreta la Directiva 76/207/CEE¹⁶. Posiblemente una disposición de esta índole podría entrar en conflicto con el Convenio núm. 111.

Argentina. La contratación discriminatoria en función de un embarazo posible o real puede desembocar en prácticas que interfieran en la vida privada de las trabajadoras, como es el caso de exigir una prueba de embarazo a una mujer que aspira a un empleo. Se debería incluir este artículo en el convenio.

Barbados. CTUSAB: Este artículo es decisivo y representa una gran mejora con respecto al Convenio núm. 103.

¹⁶ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Brasil. CNC: La introducción del párrafo 2 es conveniente. Aunque este tipo de discriminación ya puede considerarse prohibido en virtud del Convenio núm. 111, se debería estipular explícitamente en este convenio.

Canadá. CEC: Este es un principio aceptado en Canadá.

Chile. CUT: Se apoya este artículo.

Ecuador. Se acepta.

Egipto. Se acepta.

Estados Unidos. Se apoyan los párrafos 1 y 2.

Finlandia. El concepto de discriminación por razón de sexo se debería interpretar lógicamente en todas las situaciones (contratación, despido, otras modalidades de terminación de la relación de trabajo). En la práctica jurídica de la Comunidad Europea negarse a contratar a una mujer embarazada es comparable a despedir a una asalariada embarazada. Desde la óptica del concepto de discriminación, negarse a contratar a una mujer embarazada que aspira a un empleo ha de ser considerado conforme del mismo modo que terminar la relación de trabajo por motivos relacionados con el embarazo. En cuanto a la excepción que figura en el párrafo 2, hace falta establecer límites estrictos en la legislación nacional. Bajo ninguna circunstancia la disposición tiene que dar paso a la realización de una prueba de embarazo a todas las mujeres que aspiran a un empleo. En el párrafo 2 la frase «o que puedan entrañar riesgos para la salud de la mujer y del hijo» es imprecisa en cuanto al tipo de trabajo peligroso a que se hace referencia y dónde está reglamentado.

Francia. Se acepta.

Grecia. En el párrafo 1 se debería hacer referencia también a la discriminación en el acceso al empleo.

India. Se acepta.

HMS: Se apoya.

Italia. Se acepta.

CGIL, CISL y UIL: Este texto constituye uno de los logros más importantes con respecto al Convenio núm. 103. Se insta al apoyo firme y decidido del mayor número de gobiernos.

Japón. JTUC-RENGO: Se apoya.

Noruega. Ninguna norma prohíbe que se exija una prueba de embarazo en Noruega. Esto supondrá un obstáculo para la ratificación del convenio por Noruega.

Portugal. Se acepta.

CIP: La adopción de medidas para garantizar la no discriminación en el empleo debería ser reglamentada por los Miembros, por lo que se rechaza cualquier referencia al respecto en el convenio.

Sudáfrica. La redacción del párrafo 1 es poco enérgica. Se podría redactar en estos términos: «Se deberá prohibir la discriminación de la mujer, incluida a la que aspira un empleo, por motivos relacionados con el embarazo, entre ellos la intención de quedarse embarazada». En el párrafo 2, se debería reformular el final de la frase de la siguiente

manera: «excepto cuando se trate de trabajos que puedan entrañar riesgos de la salud y del hijo». Podría haber casos en que la legislación nacional prohibiera injustamente determinados trabajos a las mujeres embarazadas o lactantes a consecuencia de tradiciones culturales u otros prejuicios. En un posible nuevo párrafo se podría disponer: «la legislación nacional deberá prohibir total o parcialmente los trabajos que puedan entrañar riesgos para la salud de la mujer embarazada y del hijo».

Suecia. Suecia no prohíbe de forma reglamentaria que se exija una prueba de embarazo cuando una mujer aspira a un empleo. Una norma de esta índole podría constituir un obstáculo para la ratificación por Suecia. Por otra parte, existen normas según las cuales un empleador que rechaza la contratación de una mujer porque no se ha sometido a una prueba de embarazo es culpable de discriminación y puede ser considerado responsable por daños y perjuicios.

Suiza. Se debería conservar el párrafo 2 en el convenio. En virtud de la legislación suiza, la prohibición de someter a una prueba de embarazo a una mujer que aspira a un empleo está implícita en las disposiciones sobre la protección de la vida privada. Esta prohibición no se aplica a los trabajos que no pueden ser realizados por una mujer embarazada (modelo, bailarina, actividades que podrían perjudicar el desarrollo normal del embarazo, etc.).

Túnez. El párrafo 2 se debería trasladar a la recomendación puesto que hace referencia a aspectos prácticos de la aplicación del principio de no discriminación. Las medidas previstas en el párrafo 2 no pretenden ser exhaustivas, de modo que se debería introducir «entre otras» a continuación de «incluir».

Comentario de la Oficina

Se recibieron relativamente pocos comentarios sobre el artículo 8, en el que se prevén las medidas apropiadas que deben adoptarse para garantizar que la maternidad no constituya una fuente de discriminación en el empleo. Varios gobiernos sugirieron reforzar esta disposición incluyendo una referencia explícita al acceso al empleo en el párrafo 1. En opinión de la Oficina, la discriminación en el empleo incluye la discriminación en el acceso al empleo y, por lo tanto, no sería necesario en principio especificar ese aspecto. No obstante, el párrafo 1 del artículo 2 del proyecto de convenio, en el que se estipula que dicho convenio «se aplica a todas las mujeres empleadas» podría inducir a pensar que las mujeres que no están empleadas quedarán excluidas de la protección prevista en virtud del artículo 8. Si se interpreta la disposición de esa forma, las mujeres que ya están empleadas estarían protegidas contra la discriminación al solicitar otro empleo, mientras que las mujeres que no están empleadas no gozarían de la misma protección. Esta no es evidentemente la intención con que se redactó este párrafo. De hecho, en el párrafo 2 del artículo 8, en el que se hace referencia a las medidas previstas en el párrafo 1 del mismo artículo, se abordan específicamente problemas relacionados con el acceso al empleo. Para que quede claro que la intención con que se redactó el artículo 8 fue la de proteger tanto a las mujeres empleadas como a las desempleadas en relación con su acceso al empleo, la Oficina sugiere que se añada al final del párrafo 1 lo siguiente: «con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2».

La prohibición de exigir un examen para comprobar si la mujer está embarazada o no, que es una de las medidas previstas en el párrafo 2 para dar cumplimiento al princi-

pio establecido en el párrafo 1 fue motivo de inquietud para algunos gobiernos, los cuales consideraban que se trataba de un pormenor que debería incluirse en la recomendación y no en el convenio, ya que podría obstaculizar la ratificación. Cabe recordar que el párrafo 2 es el resultado de una enmienda aceptada en el transcurso de la primera discusión para que se sacara esta disposición de la recomendación y se la incluyera en el convenio.

Un gobierno afirmó que, cualquiera que sea la situación, la exigencia de una prueba de embarazo — incluso en los casos en que se trate de contratar a una mujer para realizar trabajos que estén prohibidos durante el embarazo o se consideren perjudiciales para la salud de la mujer y del hijo — infringe el principio de la no discriminación entre hombres y mujeres y podría contravenir las disposiciones del Convenio núm. 111. En opinión de la Oficina, el examen de embarazo no debería considerarse en sí como una medida discriminatoria en el sentido de lo dispuesto en el Convenio núm. 111. Tanto la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) como los *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*, y el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores¹⁷ proporcionan orientaciones con respecto a la forma en que se debería proceder con los datos personales de los trabajadores que se refieren a cuestiones médicas y las restricciones al uso que podría hacerse de tales datos, aunque no se hace ninguna referencia específica al examen de embarazo. Cabe señalar que el texto actual del artículo 8 permitiría simplemente, pero no exigiría, que se hagan excepciones, por razones de seguridad y salud, con respecto al examen para comprobar el embarazo.

Algunos gobiernos han tratado de restringir las excepciones previstas en virtud del párrafo 2 definiendo las circunstancias en las cuales podría permitirse exigir un examen de embarazo. Un gobierno señaló que la frase «o que puedan entrañar riesgos para la salud de la mujer y del hijo» podría plantear dificultades de interpretación, incluso con respecto a la forma en que esto debería determinarse. A otro gobierno le preocupaba que la legislación nacional pudiera prohibir indebidamente el empleo de mujeres embarazadas o madres lactantes por motivos que no estén directamente relacionados con la salud y la seguridad. Propusieron, por lo tanto, limitar las excepciones a los trabajos que «puedan entrañar riesgos para la salud de la mujer y del hijo», y especificar por separado que esos trabajos deberían estar prohibidos en virtud de la legislación nacional. Este problema está estrechamente relacionado además con la protección de la salud, una cuestión que se aborda en el párrafo 7 del proyecto de recomendación. Teniendo esto en cuenta, la Oficina modificó el párrafo 2 y sustituyó la referencia a los trabajos «que puedan entrañar riesgos para la salud de la mujer y del hijo» por la frase siguiente: «que puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo».

¹⁷ *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*, serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 72 (Ginebra, OIT, 1998) y *Protección de los datos personales de los trabajadores: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (Ginebra, OIT, 1997).

MADRES LACTANTES

Artículo 9

1. Toda mujer deberá tener derecho a una o varias interrupciones diarias para la lactancia de su hijo, que deberán contabilizarse como tiempo trabajado y remunerarse en consecuencia.

2. La frecuencia y duración de las interrupciones para la lactancia previstas por la legislación y la práctica nacionales deberán adaptarse en función de las necesidades particulares mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

Observaciones sobre el artículo 9

Alemania. Este artículo es compatible con la legislación nacional.

BDA: Este artículo debe volver a insertarse en el proyecto de recomendación, en particular el párrafo 2, en el que se incluyen detalles que cada Estado Miembro debería decidir. El párrafo 1 plantearía problemas, incluso como parte del proyecto de recomendación. Para evitar problemas de aplicación, en particular para las pequeñas empresas, deberían limitarse el número y la duración de las interrupciones para la lactancia a que tienen derecho las mujeres — que deberán contabilizarse como tiempo trabajado y remunerarse en consecuencia.

DAG: Se apoya la reintroducción de las disposiciones sobre las interrupciones para la lactancia. Es fundamental que se mantengan para la protección de la madre y del niño.

DGB: Es absolutamente indispensable que las interrupciones para la lactancia se establezcan firmemente en el convenio. DGB apoya este artículo.

Argentina. El derecho a interrupciones para la lactancia es una norma de difícil cumplimiento atento a la dificultad de no contar con infraestructura adecuada en el lugar de trabajo, y por las distancias existentes entre éste y el domicilio de la trabajadora. Por esta razón es que generalmente de hecho la trabajadora acuerda con su empleador la posibilidad de unificar los descansos de modo que su jornada laboral se reduce en una hora, ya sea al comienzo o al final de la misma. Por lo expuesto sería recomendable que estos usos y costumbres se reflejaran en la legislación a fin de evitar negociaciones particulares en cada caso concreto.

UIA: Estas disposiciones deberían excluirse del proyecto de convenio e incluirse en el proyecto de recomendación. Este artículo, tal como se encuentra redactado en el proyecto en análisis, permite un tiempo ilimitado de lactancia, considerado como tiempo de trabajo y asimismo, «remunerarse en consecuencia». Se trata pues de normativas excesivamente rigurosas y detallistas que impedirán la ratificación del convenio por un gran número de Estados Miembros.

CTRA: Apoya el texto.

Austria. IV: El texto de este artículo propuesto podría constituir un obstáculo para la aplicación universal.

BAK: Los derechos relativos a las interrupciones para lactancia previstos en la legislación nacional no son reclamados en la práctica con mucha frecuencia, ya que las madres lactantes a menudo piden una licencia hasta que el niño haya cumplido 18 meses, y las madres que siguen trabajando pocas veces toman más tiempo para amamantar a sus hijos que el tiempo dedicado, por ejemplo, a las comunicaciones

internas. BAK prefiere el texto adoptado en la primera discusión sin la cláusula «previstas por la legislación y la práctica nacionales». Ninguna de sus experiencias pasadas le indica que las mujeres podrían aprovecharse de manera excesiva de las interrupciones para la lactancia a fin de reducir su tiempo de trabajo.

Azerbaiyán. En el párrafo 2, la frase «... deberán adaptarse en función de las necesidades particulares mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado ...» debería remplazarse por «... deberán adaptarse en función de la edad del niño ...» para proporcionar la protección óptima a la mujer y al niño.

Barbados. Apoya la inclusión de la frase «previstas por la legislación y la práctica nacionales».

BEC: Sería mejor que las interrupciones para la lactancia se aborden en la recomendación. El texto, en su forma actual, permitiría un tiempo ilimitado para la lactancia — ya sean horas, días, o meses, o incluso años — que se consideraría como tiempo trabajado. Si la expresión «remunerarse en consecuencia» estaba destinada a permitir que todo el tiempo de lactancia fuera remunerado con el mismo salario que el tiempo de trabajo, entonces no se tendrían en cuenta los distintos sistemas de remuneración utilizados. El hecho de incluir una disposición que exige la existencia de instalaciones para las lactantes conduciría necesariamente a plantearse la cuestión de quién va a correr con los costos. Todos los empleadores, independientemente de las dimensiones de su empresa, o de la composición de su mano de obra, o de las condiciones en las que trabajan, deberán proporcionar instalaciones higiénicas en los locales para las madres lactantes. Y por esta razón, pocos Estados Miembros podrían ratificar este convenio.

Belarús. En el párrafo 1 debería incluirse una referencia a la legislación y la práctica nacionales para definir las condiciones en las que la mujer tiene derecho a las interrupciones para la lactancia durante el horario de trabajo, y en particular, la duración de esas interrupciones.

Bélgica. CNT: Debe garantizarse el derecho de las madres a tener la libertad de elegir si quieren amamantar a sus hijos, y darse la posibilidad material de ejercer este derecho. Sin embargo, la manera en que se ha de permitir el ejercicio de este derecho corresponde a los Estados Miembros, los cuales adoptarán las medidas apropiadas, habida cuenta de su cultura nacional.

Benin. CNP-BENIN: Este artículo debería transferirse a la recomendación para permitir una mayor flexibilidad.

Brasil. CNC: Este artículo debería revisarse. Si se permite que la frecuencia y la duración de esas interrupciones quede bajo el control de los Estados y de sus asociaciones de trabajadores y de empleadores, un número mayor de países ratificaría el convenio y aumentaría el número de trabajadoras protegidas.

FS: Este artículo debería mantenerse como parte del convenio.

Canadá. Sería más conveniente abordar el tema de las interrupciones para la lactancia en la recomendación. Habida cuenta de que en la legislación nacional no hay disposiciones sobre interrupciones para la lactancia, una conclusión que el Canadá podría cumplir consistiría en alentar a los empleadores a prever locales para esta práctica cuando sea posible.

CEC: Si bien en la legislación nacional no existen disposiciones de esta naturaleza, esto no significa que no se prevé ningún tipo de protección. La legislación nacional se

centra más en «la salud y la seguridad» que en «la comodidad». Este artículo va más allá de la vocación original del convenio. Introduce un punto incidental y descuida el aspecto fundamental de la protección de la salud y la seguridad de las mujeres embarazadas o lactantes previsto en el párrafo 7 del proyecto de recomendación. Este artículo debería insertarse en la recomendación. El valor de protección del texto estaría en conformidad con los efectos jurídicos del texto que lo incluye. Esta disposición impondría una carga muy pesada a las empresas, sobre todo las PYME, en particular por lo que se refiere al método de financiación, aunque en el proyecto de convenio no se menciona nada a este respecto. Si la disposición se mantiene en el texto final, constituirá un obstáculo para que varios países lo ratifiquen.

CLC: Las disposiciones sobre las interrupciones para la lactancia deberían incluirse en el convenio y no en la recomendación. Nos oponemos a que se haga cualquier tipo de referencia a la remuneración.

República Checa. En este artículo debería incluirse una disposición apropiada para hacer instalaciones adecuadas para las mujeres lactantes.

CMK-OS: En el párrafo 1, después de «varias interrupciones diarias para la lactancia de su hijo», añádase «de una duración total de no menos de 90 minutos».

Chile. Se alude a las necesidades de la propia madre trabajadora, lo que excluye que las empresas, por sus propias necesidades de funcionamiento o adecuación, queden facultadas para limitar o restringir el descanso para lactancia. El texto del proyecto no es claro en este punto y permite aplicaciones en extremo flexibles, que pudieran suponer la pérdida de derechos para las trabajadoras. El proyecto debe abundar en detalles para esclarecer clara y unívocamente los casos excepcionales y fundados en que los derechos de las madres trabajadoras pueden experimentar adecuaciones o acomodos en su ejercicio, lo que en ningún caso puede suponer la pérdida de tales derechos.

CUT: Apoya incondicionalmente el texto.

Chipre. Cámara de Comercio e Industria de Chipre (CCCI): El párrafo 2 debería insertarse en la recomendación.

República de Corea. KEF: Este artículo implica que cada empresa debe contar con instalaciones propias para las interrupciones de las trabajadoras lactantes. Además, al prever las interrupciones para la lactancia remuneradas no se tienen en cuenta los distintos sistemas de salarios de los distintos países. Este artículo debería figurar en la recomendación.

Cuba. Este artículo debería ser redactado de manera que se reconozcan no sólo las interrupciones en la jornada de trabajo como protección a la lactancia, sino también la posibilidad de ajustes teniendo en cuenta la preferencia de la madre trabajadora o las condiciones imperantes en prácticas nacionales que cumplan los objetivos de la lactancia del menor. En nuestras condiciones particulares el disfrute de interrupciones de hasta una hora en el horario de trabajo no logra el objetivo de la lactancia del hijo, ni goza de la preferencia de las trabajadoras por resultar inoperante.

Dinamarca. Si se acepta un artículo sobre las interrupciones para la lactancia en el convenio, debería fijarse un límite mínimo que no sea inferior a 24 semanas tras el nacimiento del niño. El Gobierno no puede aceptar que las interrupciones para la lactancia se consideren como tiempo trabajado y remunerado. En el párrafo 1 debería hacerse referencia a la legislación y los reglamentos nacionales.

DA: Esta disposición debería estar en la recomendación. La cuestión de las interrupciones para la lactancia debería adaptarse a los distintos sistemas nacionales, y no debería regularse a través de un instrumento mundial de obligado cumplimiento. La inclusión de las interrupciones para la lactancia en un nuevo convenio podría ser uno de los elementos que impidan su ratificación por muchos países. La necesidad de remunerar las interrupciones para la lactancia debería considerarse conjuntamente con la duración total del permiso relacionado con el nacimiento. Mientras más posibilidades haya de obtener un permiso por más tiempo, será menos necesario establecer una norma sobre las interrupciones para la lactancia. Un trayecto largo entre el hogar y el lugar de trabajo puede quitarle sentido a ese derecho. Esta disposición también puede plantear cuestiones tales como la formulación de requisitos para que el empleador se encargue de la «responsabilidad del entorno de trabajo» para el bienestar del niño, por ejemplo, que éste garantice un entorno seguro y saludable durante la lactancia. Otra condición problemática es la norma relativa a la remuneración, que sería difícil adaptar a los mercados laborales basados en negociaciones entre los interlocutores sociales.

AC, FTF y LO: Debido a la flexibilidad cada vez mayor que se observa en la aplicación de las licencias de maternidad para que las mujeres puedan volver al trabajo durante ciertos períodos de la licencia, y a las previsiones según las cuales aumentará cada vez más el número de hombres que se acoja al permiso de paternidad, es posible que también haya una necesidad de proporcionar instalaciones de lactancia en el lugar de trabajo y de conceder el derecho de amamantar al niño durante las horas de trabajo. Habida cuenta de estas tendencias, debería mantenerse el texto actual del párrafo 1.

Egipto. Está de acuerdo con el texto.

El Salvador. La legislación nacional todavía no contempla disposiciones para adaptar las interrupciones para la lactancia a las necesidades particulares.

España. Teniendo en cuenta que las disposiciones del convenio se caracterizan por su generalidad (que es la que permite su aplicación por un mayor número de Estados Miembros y a un mayor número de personas), no se estima muy acorde con dicho fin señalar que será la voluntad de cada trabajadora la que, en última instancia, determine la distribución del permiso de lactancia. Se estima que es suficientemente flexible el mencionado párrafo si señala que la frecuencia y duración de las interrupciones han de ser previstas por la legislación y la práctica nacionales. La posibilidad de tener en cuenta las condiciones particulares queda, implícitamente, recogida en el artículo 11 referido a la aplicación del convenio.

UGT: Debería contemplar tanto la lactancia natural como la artificial y en este último supuesto la posibilidad de que el derecho se extienda a los padres trabajadores masculinos.

Estados Unidos. Para garantizar que las trabajadoras lactantes se beneficien de los mismos derechos que otros trabajadores en el lugar de trabajo, debería insertarse un texto que deje claro que todas las interrupciones para la lactancia, que se contabilizan como tiempo trabajado, deben considerarse del mismo modo que los otros tipos de interrupciones remuneradas, y deben ser remuneradas en consecuencia. Se respalda el texto actual del párrafo 2.

USCIB: El tema de las madres lactantes debe abordarse en la recomendación. En virtud del artículo 9, en su versión actual, las mujeres podrían gozar de un tiempo ilimitado de interrupciones para la lactancia remuneradas, lo cual incluye el acceso a

instalaciones higiénicas en el lugar de trabajo durante todo el día de trabajo. Esta disposición carece de sentido común y de sentido práctico, y constituirá un obstáculo fundamental para la ratificación.

Estonia. EATU: Apoya el texto.

Filipinas. La disposición relativa a las madres lactantes puede no ser viable en algunos casos, ya que supone la construcción de salas para la lactancia, gastos de personal y la pérdida de horas de trabajo, que pueden resultar onerosas para algunas empresas.

Finlandia. Una disposición que prevea interrupciones para la lactancia no sería de mucha importancia práctica debido a que el permiso de maternidad dura aproximadamente 18 semanas y puede extenderse como un permiso para el cuidado de los hijos, que puede sumar alrededor de 44 semanas adicionales. En situaciones en las que las madres pudieran retornar al trabajo antes, la contabilización de las interrupciones para la lactancia como horas trabajadas y la remuneración de estas interrupciones podría crear problemas en Finlandia. La contabilización de las interrupciones como tiempo trabajado es importante, por ejemplo, al estimar y compensar las horas extraordinarias trabajadas. Esa disposición también puede tener efectos desfavorables para el acceso de las jóvenes al empleo, y en la práctica puede crear discriminación. El convenio debería incluir el derecho a las interrupciones para la lactancia, pero la disposición sobre la contabilización de las interrupciones como tiempo trabajado y la remuneración de esas interrupciones debería suprimirse del párrafo 1. En lugar de ello, debería añadirse una disposición que diga que «la duración máxima de este derecho puede establecerse en la legislación nacional».

KT: Esta disposición puede crear dificultades poco razonables y es imposible adoptarla. Las interrupciones para la lactancia son completamente incompatibles con los programas de permiso de maternidad/paternidad y de permiso para el cuidado de los hijos.

Federación de Empleadores de las Industrias de Servicio en Finlandia (PT) y Confederación de la Industria y los Empleadores de Finlandia (TT): Este artículo debería incluirse nuevamente en la recomendación. Las disposiciones sobre las interrupciones para la lactancia fueron una de las principales razones por las que Finlandia no pudo ratificar el Convenio anterior. En este caso no debería contabilizarse el tiempo de las «interrupciones para la lactancia» como tiempo de trabajo remunerado por el empleador.

VTML: Este artículo debería suprimirse.

AKAVA, SAK y STTK: El traslado de la cláusula sobre las interrupciones para la lactancia de la recomendación al convenio está justificada, ya que la lactancia es importante para la salud del bebé.

Francia. Este artículo es mucho más estricto que las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo de Francia y plantea dificultades importantes. El texto propuesto no es aceptable. Si bien es lógico que el principio del derecho a las interrupciones para la lactancia quede comprendido en la recomendación, las modalidades de estas interrupciones también deben incluirse en la recomendación.

MEDEF: Este artículo no es aceptable porque la remuneración de las interrupciones para la lactancia introducirían costos adicionales. Lo menos que se podría hacer es reinsertar este texto en la recomendación.

Ghana. GEA: La duración de las interrupciones para la lactancia de un período determinado debería ser negociada entre los representantes de los trabajadores y los empleadores.

Grecia. Acepta el texto.

Guatemala. Se propone añadir un nuevo párrafo 3: «De común acuerdo entre el empleador y la mujer interesada se deberían poder agrupar los períodos de tiempo previstos para las interrupciones de lactancia diarias de modo que se permita una reducción de las horas de trabajo al comienzo o al final de la jornada». Asimismo, debería añadirse un párrafo 4 que diga: «Se deben tomar disposiciones a efectos de contar con instalaciones para la lactancia en condiciones de higiene adecuadas, debiendo establecerse en la legislación y la práctica nacionales el número mínimo de trabajadoras que se requiere para cumplir con esta obligación».

India. Está de acuerdo con el texto.

HMS: En el convenio deberían introducirse interrupciones para la lactancia que puedan adaptarse o ampliarse para ajustarse a necesidades particulares.

Italia. En relación con la revisión del Convenio, numerosas organizaciones representativas han hecho preguntas acerca de la posibilidad de ampliar el período de permiso de maternidad remunerado de las 16 semanas actuales a 26 semanas y acerca de otros arreglos más fáciles para las madres lactantes.

CGIL, CISL y UIL: Debería mantenerse el texto propuesto, incluida la remuneración de las interrupciones para la lactancia.

Japón. En el párrafo 1, después de «hijo», debería añadirse la frase siguiente «de conformidad con la reglamentación o la práctica de cada Estado Miembro». La decisión de si las interrupciones para la lactancia deben contabilizarse como tiempo trabajado y si deben remunerarse o no debe hacerse tras la celebración de discusiones entre los trabajadores y los empleadores de cada país y no debería prescribirse en el convenio. Por consiguiente, debería suprimirse la última parte de la oración. El párrafo 2 debería insertarse en la recomendación y enmendarse de la manera siguiente: «La frecuencia y duración de las interrupciones para la lactancia se decidirán en la legislación y la práctica nacionales, teniendo en cuenta las necesidades particulares mediante la presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado según lo determinen la legislación y la práctica nacionales».

NIKKEIREN: Apoya la propuesta del Gobierno.

JTUC-RENGO: Apoya este artículo. Las interrupciones para la lactancia deberían contabilizarse como horas trabajadas y remunerarse en consecuencia. De otro modo, las trabajadoras poco remuneradas no podrían hacer interrupciones para la lactancia debido a la pérdida de salarios, que causan efectos negativos para la salud de la madre y del hijo.

Líbano. La duración del período de lactancia debería especificarse, teniendo en cuenta las exigencias del tipo de trabajo que se desempeña.

Malasia. MEF: Este artículo debe suprimirse, ya que da por sentado que todos los lugares de trabajo tienen instalaciones para la lactancia.

MTUC: Respalda firmemente este artículo, que debería incorporarse en la legislación nacional.

Malta. La legislación maltesa no prevé disposiciones relativas a las interrupciones para la lactancia.

Marruecos. Debería añadirse un nuevo párrafo 3 en el que se prevea la creación de salas de lactancia en las empresas que emplean a cierto número de mujeres, a fin de garantizar la aplicación efectiva de los párrafos 1 y 2: «Todas las empresas que empleen a más de 50 mujeres mayores de 16 años proporcionarán una sala especial para las lactantes».

CDT: En el instrumento debería establecerse una duración mínima de las interrupciones diarias para la lactancia equivalente a una interrupción única de 90 minutos si no hay instalaciones para la lactancia en la empresa.

Noruega. Debería suprimirse el final del párrafo, a partir de la frase que viene a continuación de «hijo». Los derechos de las mujeres noruegas a percibir un salario durante el permiso de maternidad se rigen por acuerdos colectivos o individuales. Contabilizar las interrupciones para la lactancia como tiempo trabajado constituiría un obstáculo para la ratificación del instrumento. Propone que se añada la frase siguiente: «La duración máxima de ese derecho puede determinarse en la legislación nacional». Se da por sentado que el término «madres lactantes» significa «madres que amamantan». En el informe debería haber comentarios a este respecto.

LO: Las interrupciones para la lactancia deberían contabilizarse como parte de las horas trabajadas y deberían remunerarse.

Nueva Zelanda. NZEF: Este artículo no está relacionado con el período del embarazo y el parto, sino con el período posnatal. Sería más apropiado abordarlo en el contexto del Convenio núm. 156, en particular porque las necesidades de las mujeres a este respecto son probablemente muy diferentes. Este convenio tendrá mucho más éxito si se centra específicamente en el embarazo, el parto y el permiso de maternidad. Si se mantiene este artículo, la referencia a la legislación y la práctica nacionales debería trasladarse del párrafo 2 al párrafo 1. Sin embargo, NZEF tiene la firme opinión de que este artículo no debería formar parte del convenio.

NZCTU: La referencia a la legislación y la práctica nacionales en este artículo debería figurar en el párrafo 1. Existe una clara distinción entre el Convenio núm. 156, que constituye principalmente una norma sobre igualdad de oportunidades destinada a impedir las prácticas discriminatorias y el convenio propuesto sobre la protección de la maternidad, que es principalmente un documento de normas mínimas diseñado para proteger el empleo, teniendo debidamente en cuenta la salud de la madre y del niño. Sin duda alguna, una norma mínima sobre las interrupciones para la lactancia debe estar más bien en el convenio sobre la protección de la maternidad. NZCTU apoya una norma mínima internacional sobre las interrupciones para la lactancia y no cree que sea mejor que esta cuestión sea objeto de negociación entre los trabajadores a título individual y los empleadores. No hay pruebas de que las mujeres de Nueva Zelanda puedan obtener interrupciones para la lactancia mediante negociaciones. La ley sobre contratos de empleo de 1991 reduce la capacidad de los trabajadores para negociar esas prestaciones y las actuales disposiciones y procesos sobre igualdad de oportunidades en el empleo en Nueva Zelanda no son lo suficientemente firmes como para garantizar las interrupciones para la lactancia.

Países Bajos. Este artículo no debería moverse del convenio a la recomendación. Se apoya la propuesta de la Oficina para que se incluya una referencia a la «legislación y las prácticas nacionales» en el párrafo 1.

VNO-NCW: La cuestión de las interrupciones para la lactancia debería abordarse en el párrafo 8 de la recomendación. Para definir las condiciones en las que podrían tomarse las interrupciones para la lactancia, debería hacerse referencia a la legislación y la práctica nacionales.

FNV: No se apoya la introducción de una referencia a la legislación y la práctica nacionales en el párrafo 1.

Portugal. CIP: Esta disposición, de incluirse en el convenio, debería aplicarse sólo al amamantamiento y debería permitir que los Miembros reglamenten esta situación de acuerdo con su legislación nacional.

CAP: Este artículo debería suprimirse del convenio debido a que esas reglas tan detalladas podrían plantear problemas para la ratificación. Sería mejor que estas cuestiones se abordaran en la legislación nacional.

Reino Unido. El Gobierno está plenamente comprometido con la promoción de la lactancia, que es reconocida por todos como la mejor forma de nutrición de los niños. Sin embargo, no apoya la inclusión de una disposición sobre las interrupciones para la lactancia en el convenio propuesto. Las cuestiones tales como las disposiciones y acuerdos reglamentarios detallados que rigen las interrupciones para las madres lactantes deberían dejarse en manos de los empleadores y de los trabajadores para que las decidan teniendo en cuenta sus circunstancias particulares. En los casos en que los empleadores puedan permitir que las madres lactantes hagan interrupciones para la lactancia de sus hijos o para extraer la leche con instalaciones apropiadas para almacenarla, esta posibilidad se acoge con agrado. Los efectos que tendría la formulación de una legislación que exija que todos los empleadores deben permitir interrupciones para la lactancia a las mujeres que vuelven a trabajar después del parto durante un período de tiempo no especificado, tal como lo parece exigir el artículo 9, podrían ser particularmente perturbadores y engorrosos para algunos empleadores y en algunos sectores. Sería mejor que cada Estado Miembro decida si legisla o no la cuestión de las interrupciones para la lactancia. El Gobierno sigue pensando firmemente que la disposición de las interrupciones para la lactancia, tal como se prevé en este artículo, debería examinarse en el contexto de su inclusión en una recomendación. La inclusión en el convenio de una disposición sobre las interrupciones para la lactancia tal como se refleja en este artículo cuestionaría la capacidad del Gobierno para ratificar el nuevo convenio.

CBI: Las interrupciones para las mujeres lactantes van mucho más allá de las normas mínimas para la protección de la maternidad. Este artículo no parece tener en cuenta las dificultades que entraña la aplicación de esas disposiciones en una gran variedad de lugares de trabajo. Tampoco parecen apreciarse los costos que implicarían para los empleadores o las consecuencias que probablemente tendrían para el empleo de las mujeres en edad de procrear.

Federación de Rusia. Podría estar de acuerdo con el texto propuesto.

Sudáfrica. Apoya la inclusión de esta disposición en el convenio. Sin embargo, no está claro por qué una madre lactante debería presentar un certificado para poder gozar de interrupciones para la lactancia. Es un hecho generalmente reconocido que la lactancia es buena para los bebés. Debería reformularse el párrafo 2 de la manera siguiente: «La frecuencia y la duración de las interrupciones para la lactancia se adaptarán a las necesidades particulares y se determinarán por la legislación y la práctica nacionales».

BSA: Este artículo tiene un carácter demasiado obligatorio y aplicarlo será muy costoso. Por esta razón, será contraproducente, entre otras cosas, para la creación de empleos, algo que muchos países, incluido Sudáfrica, no pueden permitirse. Este artículo debería suprimirse del convenio.

Suecia. La introducción de interrupciones para la lactancia durante las horas de trabajo puede considerarse como una cuestión que afecta la salud de la madre y del niño y que por lo tanto se acopla bien al convenio. Por otra parte, una disposición según la cual las interrupciones para la lactancia deben contarse como tiempo trabajado y remunerarse en consecuencia no puede basarse en argumentos relacionados con la salud y también constituirá un impedimento para la ratificación por parte de Suecia. Suecia no cuenta con ninguna disposición especial sobre la lactancia durante el horario de trabajo, porque nuestra legislación en materia de permisos para los padres da tantas oportunidades de permiso que las madres muy pocas veces vuelven a trabajar durante el período de la lactancia. Por esta razón, tal vez sea necesario que Suecia considere la posibilidad de incorporar las interrupciones para la lactancia en las horas de trabajo en su legislación nacional para poder ratificar un convenio a estos efectos. En el párrafo 1 debería suprimirse la frase que sigue a la palabra «hijo». El derecho a las interrupciones para la lactancia en caso de necesidades especiales no debería condicionarse a la presentación de un certificado médico, pues una disposición de este tipo daría como resultado una limitación del derecho previsto en el párrafo 1. Debería suprimirse el texto que aparece a continuación de «necesidades particulares». La duración de ese derecho debería determinarse en la legislación y la práctica nacionales, por lo tanto, se propone un nuevo párrafo 3: «3. La duración máxima de ese derecho puede fijarse en la legislación nacional».

Suiza. Si bien la legislación nacional prevé la concesión de interrupciones para la lactancia, no hay ninguna referencia a la remuneración y este punto sigue siendo controvertido.

UPS: Las interrupciones para la lactancia no deberían incluirse en el convenio, sino en la recomendación. Si bien en la legislación nacional se prevén interrupciones para la lactancia, aún sigue siendo objeto de vivos debates la cuestión de si deberían contabilizarse como tiempo trabajado. Esta cuestión no debería reglamentarse en la legislación, sino en negociaciones entre los interlocutores sociales. Es inadmisibles que una disposición jurídica imponga cargas a un empleador por una cuestión relativa a la vida privada de las mujeres interesadas. Para varios países este texto constituiría una excelente razón para no ratificar este instrumento.

USS/SGB: Fue acertado incluir estas disposiciones en el texto revisado del convenio y deberían permanecer en él.

FSE/VSA: Apoya la inclusión de este artículo en el convenio. Los empleadores no necesariamente permiten las interrupciones para la lactancia o las contabilizan como tiempo trabajado.

Tailandia. ECONTTHAI: Sería difícil aplicar esta disposición, porque una madre puede trabajar lejos de su hogar. Sería aplicable solamente cuando las empresas tienen una guardería en sus locales. Las disposiciones no son explícitas acerca de la duración máxima del período de lactancia, que debería limitarse a 60-90 días.

República Unida de Tanzania. Debería especificarse una duración realista del período de lactancia.

Turquía. TÍSK: La remuneración de las interrupciones para la lactancia como tiempo trabajado durante el horario diario no es ni aceptable ni razonable. La adopción

de esa disposición, que puede crear dificultades para una empresa de cualquier tamaño, constituiría uno de los más importantes obstáculos para la ratificación del convenio. Esta disposición debería suprimirse del convenio e incluirse en la recomendación.

Comentario de la Oficina

El derecho a interrupciones para la lactancia establecido en el artículo 9 suscitó un gran número de opiniones contradictorias. Esta disposición figuraba en las conclusiones propuestas con miras a una recomendación y se decidió incluirla en cambio en el proyecto de convenio tras un extenso debate que tuvo lugar durante la primera discusión en la Comisión. Desde entonces, no ha sido posible llegar a un consenso respecto de si esta cuestión debería figurar en el convenio o en la recomendación. Las organizaciones de trabajadores y muchos gobiernos están decididamente a favor de que se mantenga en el convenio, basándose para ello en lo importante que es la lactancia para la protección de la madre y del hijo. Las organizaciones de empleadores y varios gobiernos propugnan con igual vehemencia que esta cuestión debería abordarse únicamente en la recomendación. Quienes opinan esto último justifican su posición argumentando que la frase «que deberán contabilizarse como tiempo trabajado y remunerarse en consecuencia» no tiene en cuenta los diferentes sistemas de remuneración que se utilizan en todo el mundo. Argumentan también que esta disposición resultaría costosa para los empleadores, sobre todo porque crearía presión para que se proporcionen instalaciones adecuadas para la lactancia en el lugar de trabajo, y añaden asimismo que, en función de las distintas situaciones, la necesidad de interrupciones para la lactancia debe relacionarse con cuestiones tales como la duración total de la licencia de maternidad y de la licencia parental, así como el tiempo que lleve a las madres el desplazamiento entre su domicilio y su lugar de trabajo y viceversa y las condiciones en que se efectúe ese recorrido. Señalan también que muchos países no conceden interrupciones para la lactancia o que, cuando lo hacen, las disposiciones al respecto no se ajustan en muchos casos al texto propuesto, y llegan a la conclusión de que esa disposición constituirá un obstáculo importante para la ratificación del convenio en general. No obstante, en vista de que en un gran número de respuestas se apoyó la inclusión en el convenio de una disposición sobre las interrupciones para la lactancia, esta cuestión tendrá que resolverla la Conferencia.

En el Informe IV (1), la Oficina invitó a los Miembros a efectuar comentarios y aclaraciones sobre la existencia o ausencia de derechos y obligaciones similares en sus legislaciones y prácticas nacionales en relación con cuatro puntos: el derecho de toda mujer a realizar interrupciones para la lactancia durante un período indefinido; la contabilización de las interrupciones para la lactancia como tiempo trabajado; la remuneración de dichas interrupciones; y el requisito de que la frecuencia y la duración de las interrupciones para la lactancia se adapten a las necesidades particulares mediante presentación de un certificado apropiado. Se recibió información al respecto procedente de 35 países; en más de dos tercios de ellos la legislación nacional contiene disposiciones sobre las interrupciones para la lactancia. Algunos de estos últimos no especificaron cuál era la situación nacional con respecto a cada una de las preguntas¹⁸. En el recuadro que sigue figura un resumen de las respuestas.

¹⁸ Esta respuesta corresponde en términos generales a la información publicada previamente por la Oficina con respecto a 145 países («Maternity and work», *Conditions of Work Digest*, vol. 13, 1994); en alrededor del 65 por ciento de esos países existía ya el derecho a interrupciones para la lactancia.

INTERRUPCIONES PARA LA LACTANCIA: INFORMACION PROPORCIONADA POR LOS MIEMBROS CON RESPECTO A LA LEGISLACION Y LA PRACTICA NACIONALES	
1. ¿Existen derechos similares en la legislación y la práctica nacionales en lo que concierne al derecho de toda mujer a realizar interrupciones para la lactancia durante un período indefinido?	
<i>Sí</i>	Portugal, Venezuela
<i>No</i>	Argentina, Azerbaiyán, Barbados, Bélgica, Belarús, Benin, Brasil, Canadá, Ecuador, Egipto, España, Finlandia, Francia, Guatemala, India, Italia, Japón, Líbano, Nepal, Nueva Zelandia, Países Bajos, Qatar, Reino Unido, Federación de Rusia, Suecia y Túnez
2. ¿Existen derechos similares en la legislación y la práctica nacionales en lo concerniente a la contabilización de las interrupciones para la lactancia como tiempo trabajado?	
<i>Sí</i>	Alemania, Australia, Azerbaiyán, Belarús, Brasil, Egipto, España, Guatemala, India, Italia, Países Bajos, Portugal, Qatar, Federación de Rusia, República Unida de Tanzania y Túnez
<i>No</i>	Barbados, Bélgica, Canadá, Finlandia, Francia, Japón, Líbano, Nepal, Noruega, Nueva Zelandia, Reino Unido, Suecia y Suiza
3. ¿Existen derechos similares en la legislación y la práctica nacionales con respecto a la remuneración de las interrupciones para la lactancia?	
<i>Sí</i>	Alemania, Australia, Azerbaiyán, Bélgica, Brasil, Egipto, España, Guatemala, Italia, India, Países Bajos, Portugal, Qatar, Federación de Rusia y Túnez
<i>No</i>	Barbados, Bélgica, Canadá, Finlandia, Francia, Japón, Líbano, Nepal, Noruega, Nueva Zelandia, Reino Unido, Suecia, Suiza y República Unida de Tanzania
4. ¿Existen derechos similares en la legislación y la práctica nacionales con respecto al requisito de que la frecuencia y duración de las interrupciones para la lactancia se adapten a las necesidades particulares mediante presentación de un certificado apropiado?	
<i>Sí</i>	Alemania, Australia, Azerbaiyán, Belarús, Guatemala, Países Bajos y Federación de Rusia
<i>No</i>	Barbados, Bélgica, Canadá, El Salvador, Finlandia, Francia, India, Líbano, Nepal, Nueva Zelandia, Portugal, Reino Unido, Suecia y República Unida de Tanzania

En cuanto a la duración del período durante el cual se permitirán las interrupciones para la lactancia, dos países señalaron que se autorizaban las interrupciones para la lactancia durante todo el período de lactancia, hasta que la madre dejara de amamantar a su hijo. Todos los demás países que respondieron a esta pregunta o bien no tenían disposiciones establecidas al respecto, o bien ponían un límite a ese período, variaba entre los seis meses y dos años. En algunos casos, ese período podía extenderse por motivos médicos. En muchas de las respuestas enviadas por gobiernos, así como por organizaciones de empleadores, se sugiere enmendar el párrafo 1 a fin de especificar el período durante el cual se permiten las interrupciones para la lactancia.

En varias respuestas se destacó la importancia de esas interrupciones tanto para la salud de la madre como la del hijo. En este contexto, y en respuesta al Gobierno de Noruega, la Oficina entiende que la disposición relativa a las interrupciones para la lactancia se aplica únicamente a las madres que amamantan a sus hijos, razón por la cual modificó el título de este artículo en inglés y sustituyó la expresión «nursing mothers» por «breastfeeding mothers». En el párrafo 1 no se exige presentar pruebas de la lactancia. Sin embargo, habría que añadir que la aplicación del artículo no se limitaría a las madres que amamantan a sus hijos durante las horas de trabajo. En el caso de las madres cuyos bebés no están al cuidado de una guardería en el lugar de trabajo o a corta distancia de éste, la extracción de leche a intervalos durante las horas de trabajo es un aspecto habitual de la lactancia, que esta disposición está también destinada a proteger. En una respuesta se propuso ampliar la disposición para abarcar también la alimentación con biberón y permitir así que las madres o los padres puedan beneficiarse de lo dispuesto en este artículo, pero esto iría evidentemente más allá del propósito de preservar la salud de la madre y del hijo. En algunas respuestas se sugirió también añadir en el convenio una disposición para exigir que se pongan a disposición de la madre instalaciones adecuadas para la lactancia. Dado que la viabilidad de este artículo ha sido objeto de controversia, la Oficina no ha adoptado dicha propuesta.

La pregunta sobre la contabilización de las interrupciones para la lactancia como tiempo de trabajo y la relativa a la remuneración de las mismas se abordaron conjuntamente en casi todas las respuestas. Aproximadamente en la mitad de todos los países que respondieron, las interrupciones se concedían y contabilizaban como tiempo trabajado: esto equivale al 80 por ciento de los países que cuentan con disposiciones sobre las interrupciones para la lactancia y que abordaron este aspecto en su respuesta. Esto supone probablemente una sobrestimación de la medida en que se otorgan interrupciones para la lactancia remuneradas como tiempo trabajado en todo el mundo: de acuerdo con la información publicada previamente por la Oficina con respecto a 145 países¹⁹, menos del 40 por ciento de los mismos indicó que las madres lactantes tenían derecho a interrupciones para la lactancia remuneradas como tiempo trabajado.

Como se señaló antes, las opiniones respecto de esta pregunta fueron categóricas y contrapuestas. En muchas de las respuestas, incluso algunas de las que proponían eliminar las referencias a la remuneración de las interrupciones para la lactancia, se aceptó que el derecho a interrupciones para la lactancia era una cuestión que afectaba la salud de la madre y del hijo. En varias respuestas se señaló que esa disposición podía ser efectiva sólo si las madres optaban libremente por amamantar a su hijo y se les garantizaba la posibilidad concreta de ejercer ese derecho. Argumentaron, al respecto, que si las interrupciones no se contabilizaban y se remuneraban como tiempo

¹⁹ «Maternity and work», *op. cit.*

trabajado, las trabajadoras con salarios más bajos no podrían hacer uso de las mismas con los consiguientes efectos perjudiciales para la salud de la madre y del hijo. Es verdad que muchas mujeres que se reintegran al trabajo antes de haber dejado de amamantar a su hijo (especialmente fuera de los países industrializados de ingresos más altos) lo hacen precisamente porque no pueden permitirse prescindir de los ingresos procedentes del empleo. Para muchas trabajadoras, la remuneración de las interrupciones para la lactancia es un factor esencial que determina realmente su acceso a la protección de la salud.

A fin de conciliar estos distintos argumentos, la Oficina ha considerado la posibilidad de conservar el principio de las interrupciones para la lactancia, acompañado de garantías adecuadas para proteger la capacidad efectiva de las trabajadoras para ejercer ese derecho, y evitar al mismo tiempo algunos de los obstáculos mencionados por organizaciones de empleadores, así como en otras respuestas. Al parecer, la supresión de la exigencia de contabilizar las interrupciones para la lactancia como tiempo trabajado crearía nuevos problemas. Por ejemplo, las madres que amamantan a sus hijos y que hacen interrupciones para la lactancia podrían, por ese mero hecho, ser consideradas como trabajadoras a tiempo parcial, ya que el total de sus horas de trabajo sería considerablemente inferior al de otros trabajadores a tiempo completo en situación comparable o, según los casos, podrían tener que trabajar horas extraordinarias para completar efectivamente la jornada de trabajo habitual. Es evidente que éste no es el resultado que se quiere lograr. Una solución posible habría consistido en tratar de preservar el propósito esencial de la disposición especificando que las interrupciones para la lactancia se contabilizarán como tiempo trabajado pero omitiendo al mismo tiempo la expresión «remunerarse en consecuencia». En la mayoría de los casos, la cuestión de la remuneración sería una consecuencia natural del hecho de considerar las interrupciones para la lactancia como tiempo trabajado y, por consiguiente, la protección de las trabajadoras no se vería afectada. La introducción de una enmienda de esa índole es una posibilidad que tendría que determinar la Conferencia. No obstante, la Oficina ha aprovechado la oportunidad para armonizar mejor las versiones inglesa y francesa de los textos reemplazando en inglés la expresión «accordingly» por la expresión «in consequence». Esta enmienda permitirá por lo menos proporcionar una mayor flexibilidad para tener en cuenta los diferentes sistemas de remuneración y evitar los obstáculos planteados al respecto.

En vista de las inquietudes y los argumentos expresados en las respuestas, así como de la información proporcionada sobre la legislación y la práctica nacionales — especialmente con respecto a la limitación en general del período durante el cual se autorizan las interrupciones para la lactancia — la Oficina ha dividido este párrafo en dos párrafos. En el primero de ellos se enuncia el derecho básico a una o varias interrupciones diarias para la lactancia, mientras que en el segundo se especifica que las mismas deberán contabilizarse como tiempo trabajado y remunerarse en consecuencia, y se prevé además que el período durante el cual han de autorizarse las interrupciones, así como la frecuencia y la duración de las mismas podrá fijarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Relativamente pocos países indicaron en su respuesta si su legislación exigía que la frecuencia y la duración de las interrupciones para la lactancia se adaptasen a las necesidades particulares de cada caso. Parece bastante probable que en la mayoría de los países que no respondieron no exista una disposición de esa índole. Entre los que sí respondieron, una minoría indicó que se exigía adaptar esa disposición de acuerdo con

las necesidades particulares, aunque en algunos casos se indicó en las respuestas que las interrupciones se adaptaban a menudo en la práctica mediante un acuerdo entre el empleador y la trabajadora interesada, aun cuando la legislación nacional no le exigiese. En algunos países, la frecuencia y la duración de dichas interrupciones podía adaptarse sin la obligación de presentar un certificado médico. En una respuesta se propuso reemplazar la referencia al certificado médico o de otra índole por una referencia a la edad del hijo. Esta sugerencia no se tomó en consideración dado que no cumple el propósito original de la disposición, que consistía en asegurar cierto grado de flexibilidad para la trabajadora en los casos en que esto esté garantizado por indicación médica, y dado que la edad del hijo es sólo uno de los múltiples factores que podrían alterar la frecuencia y la duración de las interrupciones para la lactancia.

La formulación de esta disposición no era todo lo clara que podía haber sido. Aunque el párrafo comenzaba con una referencia a la frecuencia y la duración de las interrupciones para la lactancia, no se trataba de hecho de una disposición de carácter general sobre esas cuestiones, sino más bien de un enunciado que se refería a casos particulares que justificaban una adaptación de las disposiciones generales. La Oficina reformuló el texto de ese párrafo a fin de que quedase claro que su propósito era tratar esos casos particulares.

En muchas respuestas se propuso que las modalidades de aplicación del derecho a las interrupciones para la lactancia deberían indicarse en la recomendación, mientras que en el convenio deberían establecerse simplemente los derechos básicos. En vista de estas inquietudes y del hecho de que relativamente pocos países especifican en su legislación que la frecuencia y la duración de las interrupciones para la lactancia deberán adaptarse en función de las necesidades particulares mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, la Oficina ha trasladado este párrafo al proyecto de recomendación, con las modificaciones antes mencionadas para clarificar el significado que quiere dársele.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 10

Todo Miembro deberá examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo 3 del artículo 5.

Observaciones sobre el artículo 10

Alemania. El hecho de obligar al Gobierno a examinar el Convenio periódicamente «en consulta» con los empleadores y los sindicatos, con miras a una posible extensión de la licencia de maternidad o aumento de las prestaciones pecuniarias no significa que esté obligado a cumplir ninguna norma establecida por los empleadores y los sindicatos. La expresión «en consulta» deja claro que todas las partes participan estrecha y simultáneamente en las deliberaciones respectivas dentro del proceso de adopción de decisiones. Ciertamente es que, en ocasiones, una consulta puede dar pie a un serio conflicto, pero en principio no puede obligar al Gobierno a tomar una decisión en concreto.

Brasil. CNC: Se plantea la cuestión de si el requisito de un examen periódico se aplicaría a los países donde se han equiparado o superado las 16 semanas de duración propuestas en la recomendación.

Canadá. CEC: Esta disposición es demasiado ambiciosa.

Dinamarca. El artículo 10 parece demasiado amplio si los Miembros deben examinar periódicamente si se debería extender la licencia de maternidad e informar en consecuencia a la OIT.

Ecuador. Se acepta.

Egipto. Se acepta. Ello no obstante, una licencia remunerada excesiva podría llevar a que los empleadores se abstuvieran de contratar trabajadoras.

El Salvador. El artículo 10 exigiría una reforma de la legislación nacional habida cuenta del artículo 11.

España. Esta disposición no tiene equivalente en ningún otro convenio de la OIT. Supone que los Miembros están obligados a revisar su legislación periódicamente a fin de extender la duración de la licencia de maternidad o aumentar la cuantía de las prestaciones. Esta disposición conlleva la autorevisión del convenio, lo que no resulta conveniente y complicaría la ratificación. Esta rigidez iría en detrimento de los sistemas que prevén la máxima protección en cuanto a la duración de la licencia y el monto de las prestaciones. Se volverá a examinar el texto durante el segundo debate.

CC.OO.: Añadir al final del artículo lo siguiente: «y la posibilidad de extender progresivamente las disposiciones del convenio a las categorías de trabajadoras excluidas por los Miembros de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2».

Estados Unidos. Se apoya.

Finlandia. Aunque las cuestiones recogidas únicamente en la recomendación no suelen tratarse a propósito de la presentación de la memoria, también se debería añadir a este artículo la licencia parental de modo que los Estados Miembros no la descarten por completo sino que estén obligados a examinar esta cuestión al menos con respecto a la presentación de la memoria. Los Estados Miembros tienen que examinar la mayor aplicación del convenio en otros aspectos también.

PT y TT: El examen periódico no está justificado en los casos de Estados Miembros donde la duración de la licencia de maternidad y la cuantía de indemnización pagada por dicho período ya es adecuada.

Francia. MEDEF: La obligación de efectuar consultas periódicas sobre la cuestión de extender la duración de la licencia y aumentar la cuantía de las prestaciones carece de sentido en países como Francia, que ya cuentan con un seguro de maternidad elevado.

Ghana. GEA: Intentar extender la licencia de maternidad es inaceptable. Los Miembros deberían esforzarse por mantener en 12 semanas la duración de la licencia de maternidad establecida en el convenio.

Grecia. Se acepta.

India. Se acepta.

Japón. Sustituir «periódicamente» por «cuando sea necesario».

NIKKEIREN: Sustituir «periódicamente» por «cuando lo exijan las circunstancias».

JTUC-RENGO: Se apoya.

Líbano. Se pide una explicación de la expresión «en consulta» y sus consecuencias jurídicas en comparación con la expresión «previa consulta» del párrafo 2 del artículo 2.

Malasia. El examen periódico debería ser un proceso continuo en lo que se refiere a las enmiendas a la legislación nacional sobre el empleo.

Namibia. NPSM: Suprimir el texto a continuación de «aumentar» y añadir «la tasa de las prestaciones pecuniarias».

Nueva Zelandia. NZEF: Se debería suprimir este artículo. A efectos de la ratificación conviene que el convenio contemple únicamente las normas básicas. Si se debería extender o no la duración de la licencia de maternidad o aumentar el monto o la tasa de las prestaciones (lo que traería consigo inevitablemente exigencias en materia de presentación de memorias) no es una cuestión que el convenio pueda abordar convenientemente.

Países Bajos. Incluir el examen periódico de la pertinencia de extender la duración máxima de la licencia complementaria.

FNV: En el examen periódico debería incluirse además la pertinencia de ampliar la duración máxima de la licencia complementaria.

Portugal. Se acepta a condición de que se mantenga la duración de la licencia en 12 semanas. Esto alentaría a los Estados a extender la duración de la licencia de maternidad sin imponer un aumento definitivo.

CIP: Se rechaza el artículo 10. Estas son cuestiones específicas a los Miembros.

Reino Unido. Durante el primer debate, se trató de aclarar si el objetivo de la disposición era aumentar de forma continuada las normas, con independencia del nivel en que empezaron, o simplemente favorecer el aumento de dichos niveles hasta donde se aspira en la recomendación. También se pidió que se aclarara si los acuerdos administrativos o legales en vigor en materia de examen, en los que podrían participar los interlocutores sociales, cumplirían los requisitos del artículo. En su respuesta, el representante del Consejero Jurídico confirmó que, si bien se podía interpretar esta disposición como la exigencia de un aumento continuo, ésta no había sido la intención de la Oficina. No se exigiría que se establecieran mecanismos de examen específicos donde ya existían mecanismos administrativos o legales. A fin de eliminar cualquier duda sobre los requisitos del artículo, se debería modificar el proyecto para que reflejara claramente el consejo del representante del Consejero Jurídico de que:

- a) cualquier extensión de la duración de la licencia de maternidad o aumento en la tasa de las prestaciones iba encaminada a alcanzar la duración o las tasas recomendadas en la recomendación, y
- b) no se exige establecer un mecanismo de examen específico donde ya están en vigor mecanismos legales o administrativos periódicos en los que pueden participar los interlocutores sociales.

Suecia. Cuando un Estado Miembro considere la extensión de la duración de la licencia de maternidad o el aumento de las prestaciones correspondientes a esta licencia, debería considerar además las posibilidades de incluir la licencia parental como un

complemento a la licencia de maternidad. A continuación de «licencia de maternidad» se debería introducir la frase «o de introducir la licencia parental una vez haya concluido la licencia de maternidad».

Comentario de la Oficina

La mayoría de los gobiernos y todas las organizaciones de trabajadores que formularon comentarios al respecto apoyaron este artículo. Hubo tres sugerencias para incluir otros aspectos en el examen periódico. Dos gobiernos propusieron que se examinara también la posibilidad de introducir la licencia parental. Un gobierno propuso añadir a las cuestiones que serán objeto de examen lo siguiente: «aumentar el período máximo de licencia complementaria»; esa propuesta fue apoyada por una organización de trabajadores. Otra organización de trabajadores sugirió incluir entre las cuestiones que deberán examinarse «la posibilidad de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del convenio a las categorías de trabajadoras excluidas por el Miembro de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2». Las organizaciones de empleadores rechazaron este artículo, algunas de ellas pidieron que se suprimiese y una sugirió que se sustituyera el término «periódicamente» por la expresión «cuando sea necesario». La Oficina no ha modificado el texto de esta disposición de acuerdo con estas propuestas, ya que esto deberá considerarlo la Conferencia.

En varias respuestas se planteó la cuestión de saber si esa disposición exigiría examinar periódicamente la duración de la licencia y el monto de las prestaciones sólo hasta que se hayan alcanzado los niveles definidos al respecto en la recomendación o si todos los Miembros que hayan ratificado el convenio deberán proceder a ese examen, incluidos aquéllos que otorguen un período de licencia y un nivel de prestaciones igual o superior a lo previsto en la recomendación. Un gobierno opinó que esa disposición introducía un elemento de rigidez que iba en detrimento de los sistemas que proporcionan un grado más alto de protección en relación con la duración de la licencia y el nivel de las prestaciones. En varias de las respuestas enviadas por organizaciones de empleadores se indicó que el artículo propuesto «no se justificaba» o «no tenía sentido» en países donde la licencia y las prestaciones son adecuadas o tienen ya un nivel alto. En opinión de la Oficina, esta disposición se aplicaría a todos los Miembros que hayan ratificado el convenio, pero la frecuencia de los exámenes periódicos podría sin duda ser menor en el caso de los países que otorgan niveles altos de protección.

El Gobierno del Reino Unido planteó una segunda cuestión; se trata de saber en este caso si se requerirán nuevos mecanismos o si un examen de los mecanismos reglamentarios y administrativos existentes con la participación de los interlocutores sociales permitiría cumplir con las exigencias de la disposición. En opinión de la Oficina, no es necesario establecer un nuevo mecanismo de revisión específico si los mecanismos existentes permiten efectuar el examen periódico en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. El Gobierno del Líbano solicitó que se aclarase el significado de la expresión «en consulta con» en relación con la expresión «previa consulta con». Se remite al lector a la explicación que se proporciona en el comentario relativo al párrafo 2 del artículo 2.

Se solicitó a la Oficina que facilitara ejemplos de otros convenios de la OIT que contengan disposiciones para mejorar continuamente su alcance. Hay por lo menos 14 convenios que prevén algún tipo de examen periódico. Siete de ellos pueden calificarse como convenios «promocionales», que requieren la formulación, la aplicación y

el examen periódico de una política nacional en una determinada esfera²⁰. Todos los convenios contienen disposiciones que exigen la consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En ocho convenios se prevé el examen de las disposiciones sustantivas²¹. Los cuatro más recientes de ellos prevén el examen «periódico» y todos contienen disposiciones relativas a la consulta a los interlocutores sociales, aunque las modalidades y el propósito de las consultas varía²².

APLICACIÓN

Artículo 11

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

Observaciones sobre el artículo 11

Canadá. CEC: Se debería mantener la esencia del texto con miras a establecer métodos de aplicación.

Croacia. Suprimir.

Ecuador. Se acepta.

Egipto. Se acepta.

Estados Unidos. Se apoya.

Grecia. Se acepta.

India. Se acepta.

Japón. JTUC-RENGO: Se apoya.

Líbano. Se debería redactar este artículo nuevamente en los siguientes términos: «Las disposiciones del presente convenio deberán aplicarse mediante la legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias, o cualquier otro modo conforme a la práctica nacional».

Malasia. Las disposiciones del presente convenio deberán ser aplicadas por los Estados Miembros que ratifiquen este convenio.

Suiza. UPS: No cabe duda de que un enfoque más flexible de la aplicación de este instrumento, principalmente mediante la preferencia de la negociación colectiva frente a las obligaciones legislativas, contribuiría a facilitar su ratificación por un mayor número de Estados. Además, una solución reclamada por los interlocutores sociales siempre resulta más fácil de introducir en la práctica y, por lo tanto, es más efectiva que una exigencia legal.

²⁰ Convenios núms. 155, 159, 161, 170, 174, 176 y 177.

²¹ Convenios núms. 33, 88, 115, 122, 174, 175, 181 y 182. El Convenio núm. 174 contiene ambos tipos de disposiciones.

²² Véase, por ejemplo, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), párrafos 3 y 4 del artículo 8.

Comentario de la Oficina

Se recibieron muy pocos comentarios sobre este artículo, que en su mayoría expresaron apoyo o acuerdo al respecto. Cabe recordar que en 96 de las 104 respuestas al cuestionario de la Oficina que acompañó el Informe V (1) se indicó que se debería incluir una disposición relativa a la aplicación en términos similares a los del texto que se propone, cuya formulación es comparable con la de las disposiciones relativas a la aplicación que figuran en una serie de convenios. Sólo se introdujo un cambio en el texto propuesto inicialmente en el cuestionario que acompañó al informe preliminar con objeto de indicar específicamente que también podrá darse efecto a las disposiciones del convenio mediante laudos arbitrales o sentencias; esta modificación está basada en las respuestas al cuestionario y está en conformidad con las disposiciones relativas a la aplicación previstas en otros convenios adoptados recientemente. En una de las respuestas se indicó que se facilitarían la ratificación si se promovía la aplicación mediante convenios colectivos, ya que las soluciones convenidas por los interlocutores sociales se aplican más fácilmente en la práctica. En otra respuesta se sugirió que en el texto se indicase únicamente que las disposiciones del convenio «deberán aplicarse mediante la legislación, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional». En otra se sugirió que sólo se debería exigir que el convenio «sea aplicado» una vez ratificado. Con la formulación actual del artículo se quiere indicar que la aplicación mediante la legislación deberá constituir la primera opción y que, de no ser así, se podrá dar efecto a las disposiciones del convenio mediante convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias y que, cuando no sea posible utilizar ninguno de estos medios, se podrán aplicar las disposiciones «de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional». El Miembro que ratifica el convenio tiene por lo tanto la posibilidad de elegir un medio apropiado de aplicación, pero cuenta al mismo tiempo con ciertos criterios en cuanto a los medios que pueden utilizarse y el orden en que han de considerarse. En vista de que este texto fue aceptado en general, la Oficina no introdujo modificaciones.

Cláusulas finales

Observaciones sobre las cláusulas finales

Argentina. CTERA: Se propone que se mantenga en vigor el Convenio núm. 103 y la Recomendación núm. 95 puesto que consignan derechos y prestaciones que forman parte de la legislación argentina.

Croacia. El texto del proyecto de convenio no es adecuado porque establece derechos de menor alcance que los previstos en el convenio objeto de revisión. Si no se modifica el texto propuesto, en sus disposiciones finales debería figurar una cláusula en la que se estipule que el Convenio núm. 103 seguirá abierto a una nueva ratificación cuando el nuevo convenio entre en vigor y que la ratificación de este nuevo convenio no dará lugar *ipso jure* a la denuncia del Convenio núm. 103.

Libano. No tiene que haber contradicción entre las disposiciones del Convenio núm. 103 y las del proyecto de convenio. Es imprescindible alegar motivos para mantener abierto el Convenio núm. 103 a su ratificación por los Miembros, habida cuenta del hecho de que el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), sigue siendo válido y puede ser ratificado.

Países Bajos. La cuestión de las *cláusulas finales* se debería tratar al inicio de la Conferencia. Sería más fácil de conseguir un acuerdo sobre el contenido del nuevo convenio si queda claro desde el principio que el Convenio núm. 103 permanecerá abierto a una nueva ratificación en el futuro. Así, se hará sentir menos la necesidad de apuntar al mismo nivel de protección para el nuevo convenio. Si no se establecen disposiciones explícitas, el Convenio núm. 103 no seguirá abierto a una nueva ratificación una vez que el nuevo convenio entre en vigor. Además, cuando un Estado Miembro ratifique el nuevo convenio revisado, la ratificación del Convenio núm. 103 establecerá, de hecho, un nivel de protección más elevado que el previsto en el nuevo convenio. Así pues, se debería introducir una cláusula en el nuevo convenio revisado de este tenor:

- a) ambos convenios permanecen abiertos a nuevas ratificaciones;
- b) el Convenio núm. 103 no se revoca automáticamente tras la ratificación del nuevo convenio, sino que ha de ser revocado explícitamente,
- c) el Convenio núm. 103 se mantiene «en reserva» si un Estado ratifica el nuevo convenio, pero puede ser restablecido si el Estado revoca el nuevo convenio.

En vez del apartado c), también cabe pensar que tras la ratificación de ambos convenios por un Estado, la disposición de mayor alcance sobre un tema determinado es la que prevalece. El Gobierno de los Países Bajos pide a la Oficina que considere en su próximo informe las ventajas y los inconvenientes de introducir una cláusula de este tipo.

FNV: Se pide a la Oficina que aclare y prepare un estudio sobre las ventajas y los inconvenientes del artículo propuesto. Se deberían debatir en primer lugar las *cláusulas finales* con miras a facilitar las negociaciones sobre el contenido del nuevo convenio y la nueva recomendación. Se pide a la Oficina que explique este tema en mayor detalle en su próximo informe.

Pakistán. El Convenio núm. 103 y la Recomendación núm. 95 en vigor deberían seguir siendo válidos y permanecer abiertos a nuevas ratificaciones incluso si se adopta este proyecto de convenio.

EFP: En aras de un mayor beneficio para las trabajadoras, el Convenio núm. 103 debería permanecer vigente y abierto a nuevas ratificaciones.

Observaciones acerca de la Recomendación propuesta relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952²³

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

Después de haber decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la protección de la maternidad, que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

²³ Las observaciones van precedidas por los textos correspondientes, según el tenor de la Recomendación propuesta incluida en el Informe IV (1).

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (en adelante «el Convenio»),

adopta, con fecha de junio de dos mil, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000:

Observaciones sobre el preámbulo

El Salvador. El preámbulo guarda pertinencia con la materia desarrollada por el convenio.

LICENCIA DE MATERNIDAD

1. 1) Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad a 16 semanas por lo menos.

2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.

3) En la medida de lo posible, se deberían tomar medidas para garantizar que la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará todo período no obligatorio de la licencia de maternidad, antes o después del parto.

Observaciones sobre el párrafo 1

Alemania. Considera aceptable extender la duración de la licencia de maternidad a 16 semanas y dejar la posibilidad de elegir cuándo se tomarán los períodos no obligatorios de la licencia de maternidad. La posibilidad de elegir puede contribuir a mejorar las perspectivas y/o los antecedentes profesionales de las trabajadoras. La prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples también debería aplicarse a los nacimientos prematuros.

BDA: Rechaza firmemente la prolongación de la licencia de maternidad a por lo menos 16 semanas. Habida cuenta de la situación de muchos países, le parece que una duración realista de la licencia debería ser de 12 semanas.

También considera que es problemática la disposición que prevé el derecho de la madre a elegir el momento en que hará uso de los períodos no obligatorios de la licencia de maternidad (subpárrafo 3)). Las posibilidades que dejaría abierta esta disposición introducen demasiados factores que escapan al control del empleador en la planificación del personal. Una redacción mejorada sería la siguiente: «en la medida en que ello no sea contradictorio con los intereses de la empresa, la trabajadora debería poder elegir si desea o no hacer uso del período no obligatorio de la licencia de maternidad, antes o después del parto».

Argentina. UIA: La duración de la licencia por maternidad no debería extenderse a 16 semanas, pues es una disposición irrealista para muchos Miembros de la Organización. Propone en su lugar el texto siguiente: «los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad más allá de 12 semanas».

Australia. La licencia de maternidad debería ser un derecho ejercido a discreción por cada trabajadora. En algunos países se considera que forzar a las mujeres a acogerse a períodos de licencia obligatoria constituye un acto discriminatorio. La legislación y la práctica nacionales bastan para proteger a las trabajadoras, con el objeto de

garantizar que tomen, sin coacción alguna, las decisiones relativas al ejercicio del derecho de licencia.

Austria. Acoge favorablemente la propuesta de prolongar a 16 semanas la duración de la licencia de maternidad. Dado que sólo una parte de dicho período de licencia es obligatoria, las mujeres deberían poder decidir cuándo hacen uso de la misma (antes o después del nacimiento).

Bahrein. La duración del período de licencia de maternidad debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica de cada país.

Barbados. Está de acuerdo con el matiz dado por la expresión «en la medida de lo posible».

Belarús. El texto del subpárrafo 2) debería ampliarse a fin de incluir también los nacimientos prematuros y otras complicaciones que se produzcan antes o después del nacimiento.

Bélgica. Considera aceptable el cambio propuesto.

Benin. CNP: No es realista proponer la prolongación de la licencia de maternidad a 16 semanas.

Brasil. La expresión «en la medida de lo posible» no traduce con precisión el sentido propuesto; sería más adecuado utilizar la expresión «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». Es de suma importancia que se garantice a la mujer la posibilidad de escoger el momento en que desee tomar la licencia de maternidad, a condición de que no haya prescripciones médicas en un sentido contrario y de que se respeten la legislación y la práctica nacionales. La prolongación de la licencia de maternidad a 16 semanas podría imponer un peso suplementario a las economías de los Estados Miembros. Es importante verificar si tal disposición podría implicar alguna forma de discriminación que entorpezca la inserción o el mantenimiento de la mujer en el mercado de trabajo o que redunde en una disminución del número de países dispuestos a ratificar el convenio.

FS: Habría que modificar el subpárrafo 1) del párrafo 1 a fin de estipular un período de 17 semanas.

Canadá. Está de acuerdo con el subpárrafo 3). No obstante, es posible que la mayoría de las jurisdicciones del país autoricen a los empleadores a exigir que las trabajadoras embarazadas inicien la licencia de maternidad en el momento en que la gravidez interfiera con el normal desarrollo de las tareas.

CEC: Sería más lógico recomendar que los países otorguen licencias de maternidad de más de 12 semanas, en vez de especificar un número fijo de 16. La redacción del subpárrafo 3) es clara, pero podría ganar aún más precisión si se incluyeran los ejemplos citados en el Informe IV (1). Al final del subpárrafo podría agregarse la siguiente frase aclaratoria: «dichas medidas deberían basarse en particular en las necesidades de las empresas».

República Checa. Debería recomendarse un período de licencia de maternidad de 26 semanas.

Chile. CUT: Rechaza categóricamente el subpárrafo 3) del párrafo 1.

República de Corea. KEF: Un período de licencia de 16 semanas es irrealista para la mayoría de los países cuyo sistema de licencia de maternidad es hoy insuficiente. La

redacción del subpárrafo 1) debería ser la siguiente: «los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad a más de 12 semanas».

Dinamarca. La prolongación de la licencia de maternidad en caso de nacimientos múltiples es una disposición tan específica que no debería figurar en la recomendación.

DA: Por lo que se refiere a prolongar la licencia de maternidad, considera suficiente el párrafo 3 del artículo 3 del convenio propuesto. En el subpárrafo 1) no debería fijarse una norma mínima, sino más bien estipularse que los Miembros deberían esforzarse por prolongar el período de licencia más allá de 12 semanas. Considera inadecuados los subpárrafos 2) y 3).

Ecuador. Está de acuerdo.

Egipto. No está de acuerdo, dado que una duración de 16 semanas para la licencia de maternidad sería incompatible con la legislación nacional actual, que estipula un período de tres meses. Por otra parte, la obligación de otorgar licencias de maternidad demasiado prolongadas podría inducir a los empleadores a no contratar mujeres. De acuerdo con la legislación nacional, «la trabajadora no puede acogerse más de tres veces a la licencia de maternidad durante sus años de servicio».

FEI: No es aceptable prolongar el período de la licencia más allá de 12 semanas. Las condiciones de la economía nacional no permiten que los empleadores asuman cargas suplementarias por lo que se refiere a las trabajadoras, ni que permitan la aplicación de períodos de licencia indefinidos, lo que tendría por resultado perjudicar la marcha de las empresas.

El Salvador. La modificación propuesta implicaría una reforma de la legislación nacional del trabajo.

España. UGT: La modificación propuesta sirve para clarificar que el propósito es calificar el término «medidas», por lo que la considera correcta.

Estados Unidos. Apoya este párrafo.

USCIB: Prolongar la licencia de maternidad a 16 semanas es una medida poco realista, que no facilitaría la aplicación del convenio.

Finlandia. Está de acuerdo con la modificación propuesta por la Oficina.

KT: Habría que suprimir todo el párrafo 1. La prolongación de la licencia de maternidad a 16 semanas no se justifica en Finlandia, habida cuenta de las características de su sistema de licencias parentales.

PT y TT: El subpárrafo 3) es totalmente impracticable e inconveniente desde el punto de vista de los empleadores. Dado que la licencia de maternidad que hoy se practica hace necesaria la aplicación de considerables ajustes en el lugar de trabajo (por ejemplo, en lo relativo a la contratación de personal interino, los subsidios de subsistencia diaria, etc.), no tendría sentido que la trabajadora pudiera decidir por sí sola cuándo y en cuántos tramos hará uso de su licencia de maternidad. En la peor de las hipótesis, la trabajadora podría estar tres semanas ausente, volver una semana al trabajo, tomar nuevamente tres semanas de licencia, volver dos semanas al trabajo, y así sucesivamente. En el subpárrafo 3) se debería estipular que el período de licencia de maternidad quedará determinado de conformidad con la legislación nacional.

Francia. Sólo considera problemático el subpárrafo 3), dado que la duración de la licencia prenatal ha sido fijada en la legislación nacional atendiendo a la necesidad de

proteger a la madre y al niño, por lo que sería imposible poner en entredicho esta protección durante el período que precede al parto.

MEDEF: De fijarse una duración de la licencia de maternidad de 16 semanas, como se propone en el subpárrafo 1), algunos países tal vez se abstendrían de ratificar el convenio. La frase «en la medida de lo posible» propuesta por la Oficina debería referirse al grado en que la mujer puede ejercer el derecho de libre elección, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. El principio de un período obligatorio de licencia responde a la necesidad de proteger la salud y el bienestar de la mujer y del neonato, al tiempo que garantiza que los empleadores estén amparados por un mínimo de seguridad legal en lo que atañe a la necesidad de encontrar personal interino para el período de licencia de maternidad.

Ghana. GEA: Considera inaceptable prolongar la duración de la licencia de maternidad. Los Miembros deberían procurar mantener la duración de 12 semanas prevista en el convenio propuesto.

Grecia. En el convenio debería figurar una disposición que prolongue la duración del período de licencia en caso de nacimientos múltiples.

India. La prolongación a 16 semanas de la duración de la licencia tendría graves consecuencias financieras, por lo que habría que examinar detalladamente esta posibilidad en consulta con los interlocutores sociales y los gobiernos nacionales.

HMS: Está de acuerdo con incluir la frase «en la medida de lo posible».

Italia. CGIL, CISL y UIL: Una vez más, como se hizo en los Convenios núms. 3 y 103, se ha fijado el período de 12 semanas. La única y remota posibilidad de mejora, que es el objetivo esencial buscado, sería aumentar la duración de la licencia de maternidad a 16 semanas en la Recomendación. Los gobiernos debían apoyar esta propuesta.

Japón. Habida cuenta de que la duración de la licencia de maternidad debería ser fijada por cada país, en función de consideraciones de orden médico, después de las palabras «por lo menos» deberían agregarse las palabras «, cuando ello sea necesario».

NIKKEIREN: Rechaza el párrafo 1.

JTUC-RENGO: Apoya el párrafo 1.

Jordania. La adopción de este texto llevará a los empleadores a abstenerse de emplear mujeres, en vista de la carga financiera que debería asumir el empleador.

Líbano. Prolongar la duración de la licencia de maternidad a por lo menos 16 semanas podría tener efectos contraproducentes para el empleo de las trabajadoras, por lo que su aplicación tendría que ser decidida a la luz de las circunstancias de cada Miembro. La prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples podría ser adecuada para los Estados Miembros en que se registran déficit en el crecimiento demográfico, y de hecho constituir un incentivo al respecto; en cambio no serviría de incentivo en los Estados Miembros en que se registran tasas de natalidad elevadas. La frase «en la medida de lo posible» incluida en el subpárrafo 3) debería aplicarse tanto a las medidas que se tomen como al derecho de la mujer a elegir libremente cuándo hará uso de los períodos no obligatorios de la licencia de maternidad, a fin de evitar toda perturbación de la organización del trabajo.

Lituania. LLF: La trabajadora debería tener el derecho a tomar la licencia de maternidad en función de las recomendaciones de un médico, pero no a elegir libremente cuándo ejercerá dicho derecho.

Malasia. Debería suprimirse el subpárrafo 2).

Malta. La legislación nacional no prevé la prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples. La Comisión de Promoción de la Mujer pide que las propias trabajadoras tengan el derecho de organizar el ejercicio de la licencia de maternidad en función del estado de salud de su hijo neonato y del suyo propio, y tomando en consideración las necesidades de la familia.

Marruecos. UMT: Propone que se añada un apartado, del siguiente tenor: «Deberían tomarse medidas para prestar asistencia a las mujeres cuyos hijos estén hospitalizados o necesiten un control sanitario especial después del período obligatorio de licencia posnatal».

Namibia. NPSM: Con respecto al subpárrafo 3), considera que este punto está cubierto por la modificación propuesta al artículo 3, párrafo 1, del convenio.

Nueva Zelandia. NZEF: La frase «en la medida de lo posible» debería referirse a las medidas que han de tomarse para asegurar un grado de flexibilidad sobre el momento en que se deben ejercer los derechos de licencia de maternidad (según el texto propuesto), y no a otorgar a la mujer el derecho a elegir libremente cuándo tomará tal licencia. Sin embargo, al determinarse un período de licencia obligatorio se coartaría en la práctica todo derecho a elección.

NZCTU: Está de acuerdo con la nueva redacción propuesta para el subpárrafo 3).

Países Bajos. Considera que la prolongación de la duración de la licencia de maternidad, antes o después del parto, en el caso de nacimiento de gemelos o de otros nacimientos múltiples, no es coherente con el objetivo mismo de la licencia (es decir, la recuperación física de la madre). El hecho de que una mujer tenga gemelos no implica forzosamente que el período de recuperación necesario sea más largo. Si las circunstancias son tales que en la práctica sea preciso prolongar la licencia, la alternativa más obvia sería otorgar una prolongación imputable a la licencia de enfermedad. Propone que se modifique el subpárrafo 3) a fin de aclarar que la licencia de maternidad debería constituir un período de licencia continuo. La parte no obligatoria de la licencia de maternidad debería tomarse inmediatamente antes o inmediatamente después de la parte obligatoria.

VNO-NCW: Considera que la prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimiento de gemelos o de otros nacimientos múltiples es incompatible con el objeto de la licencia de maternidad (es decir, la recuperación física de la madre).

FNV: La prolongación de la licencia en caso de nacimientos múltiples es plenamente conforme con el objeto de la licencia, a saber, la recuperación física de la madre. En prácticamente todos los casos, las mujeres necesitan un período más largo de recuperación después de un nacimiento múltiple. No sería lógico que, por una parte, no se considere como enfermedad al embarazo «normal», pero que, por otra parte, sí se considere como «enfermedad» la necesidad de prolongar el período de licencia en caso de nacimientos múltiples.

Portugal. Está de acuerdo con el cambio propuesto por la Oficina, pues se refiere claramente a las medidas y no al derecho de elección de las mujeres.

CIP: En la Recomendación no debería figurar ninguna disposición que obligue a los Miembros a prolongar la licencia de maternidad.

Reino Unido. No apoya la prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.

Sri Lanka. Para los países en desarrollo, una duración de la licencia de maternidad de 16 semanas parece exorbitante. La fijación de un período de licencia excesivo podría incidir negativamente en las posibilidades de empleo de las mujeres en los países menos desarrollados.

Sudáfrica. BSA: La propuesta de extender la licencia de maternidad a 16 semanas es totalmente irrealista para algunos países. Esta organización pide encarecidamente que se modifique la redacción según el tenor siguiente: «Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad más allá de 16 semanas», lo que sería compatible con el objetivo de establecer normas laborales mínimas de validez universal.

Suiza. UPS: La propuesta de extender la licencia de maternidad de 14 a «por lo menos» 16 semanas es poco realista para muchos países. Habría que modificar el subpárrafo 1), el que simplemente debería estipular que «los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad más allá de 12 semanas».

USS/SGB: No debería reducirse ni suprimirse la propuesta de extender la duración de la licencia de maternidad a 16 semanas.

Tailandia. ECOT: Resultaría más fácil dar cumplimiento a un período total de 14 semanas, como el indicado en la Recomendación núm. 95. Catorce semanas es un plazo suficiente para que la madre pueda ocuparse de su hijo y también de sí misma. Pide que se explique por qué habría que extender la duración de la licencia de maternidad de 14 a 16 semanas.

ECONTHAI: La licencia de maternidad de una duración de 16 semanas es viable sólo en los países ricos, cuyos regímenes de seguridad social disponen de fondos y de una cobertura suficientes. Considera innecesario el subpárrafo 2). Las madres no necesitan períodos de recuperación y de lactación muy distintos en el caso de los nacimientos múltiples. Las labores adicionales que resulten de los nacimientos múltiples deberían ser asumidas por la propia familia.

República Unida de Tanzania. Habría que desplazar el subpárrafo 2) al artículo 3 del convenio.

Togo. CSTT: Habría que trasladar los subpárrafos 2) y 3) al convenio.

Túnez. Propone una modificación en el texto inglés del subpárrafo 3), con respecto a la posición de las palabras «to the extent possible», a fin de dejar claramente establecido que estas palabras se refieren a las medidas por tomar y no al derecho de elección de las mujeres.

Turquía. TÍSK: Para muchos países, la extensión de la duración de la licencia de maternidad a 16 semanas resulta poco realista. Habría que modificar el subpárrafo 1) según el tenor siguiente: «extender la duración de la licencia de maternidad más allá de 12 semanas».

Venezuela. CODESA: Está de acuerdo con la modificación propuesta por la Oficina.

Zimbabwe. En la medida en que, en virtud de las disposiciones nacionales actuales, la licencia de maternidad es financiada por cada empleador, prolongar su duración a

16 semanas resultaría probablemente inviable, dado que en la práctica la trabajadora estaría ociosa durante un tercio del año. El empleador saldría probablemente perjudicado; por lo tanto, resultaría difícil encargar a los empleadores la tarea de controlar la puesta en práctica de las disposiciones, ya que las trabajadoras podrían encontrarse en situación desventajosa o ser perjudicadas por los empleadores que quisieran maximizar su producción y sus utilidades. Los subpárrafos 2) y 3) que figuran en el proyecto de recomendación son adecuados, por lo que el Gobierno y la organización de los empleadores los apoyan plenamente.

Comentario de la Oficina

Subpárrafo 1

Los comentarios relativos a esta disposición reflejaron dos opiniones contrapuestas: en algunas respuestas, se aceptó o se apoyó decididamente la extensión de la licencia de maternidad a 16 semanas, y en un número mayor de respuestas se manifestó una franca oposición a la misma. Entre quienes apoyaron el texto, hubo un gobierno que propuso prever en la recomendación una licencia de 26 semanas de duración. Las organizaciones de trabajadores expresaron su firme apoyo a la misma, y una de ellas sugirió prever una licencia de 17 semanas de duración. Un gobierno propuso añadir la expresión «cuando sea necesario» al final del subpárrafo, y observó además que se debería otorgar una licencia más prolongada por motivos médicos. Entre los gobiernos que se opusieron al texto, hubo cinco que indicaron sus posibles efectos negativos en el empleo de la mujer. En varias respuestas se mencionaron las serias repercusiones financieras que tendría esa duración de la licencia, particularmente para los empleadores. Un gobierno señaló que esa disposición requeriría una reforma de su legislación nacional. Otro gobierno opinó que la duración de la licencia debería determinarse de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Las organizaciones de empleadores rechazaron en forma unánime esta disposición, que calificaron de poco realista, inviable o injustificada. Una de ellas afirmó que en la recomendación no se debería imponer a los Miembros ninguna obligación a efecto de extender la licencia. Otra organización indicó que bastaba con lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 3 del proyecto de convenio. Se solicitó también aclarar por qué se debería extender la licencia de 14 a 16 semanas, y se señaló asimismo que sería mucho más fácil aplicar el período de 14 semanas previsto en la Recomendación núm. 95. Cabe recordar que la extensión de la licencia de maternidad a 16 semanas fue aprobada durante la primera discusión en la Comisión. Varias organizaciones de empleadores propusieron enmendar el texto como sigue: «los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad a un período superior a 12 semanas». En el transcurso de la primera discusión se presentó una enmienda en ese sentido que se retiró posteriormente.

Aunque hubo una clara mayoría de respuestas que no estaban a favor de las 16 semanas de duración, es evidente que se acepta la posibilidad de que la recomendación prevea una duración de la licencia superior a las 12 semanas previstas en el artículo 3 del proyecto de convenio. En vista de las opiniones tan divergentes que se han expresado, la Oficina tiene que dejar que la Conferencia decida cuál es la mejor manera de redactar esta disposición. Como resultado de una modificación sin importancia que se introdujo en el texto, después del término «licencia de maternidad» figura ahora una mención al artículo 3 del convenio.

Subpárrafo 2

Hubo un número similar de respuestas de los gobiernos a favor y en contra de la extensión de la licencia en el caso de nacimientos múltiples. Seis gobiernos apoyaron la disposición tal cual está redactada, y otros dos sugirieron que se la transfiriera al convenio. Dos gobiernos propusieron enmendar el texto para abarcar también los nacimientos prematuros. Un gobierno sugirió incluir la posibilidad de extender la licencia en el caso de haber complicaciones antes y después del parto; esta posibilidad se aborda en el párrafo 3 del artículo 4 del proyecto de convenio. Una organización de empleadores y dos organizaciones de trabajadores aceptaron la idea y formularon comentarios al respecto.

La mitad de los gobiernos y casi todas las organizaciones de empleadores que enviaron su respuesta rechazaron esta disposición. Dos gobiernos declararon que requeriría introducir cambios en su legislación nacional. Un gobierno y dos organizaciones de empleadores consideraron que esa extensión no estaba en consonancia con el objeto de la licencia, es decir, la recuperación física de la madre después del parto, la cual se supone que ha de ser comparable en uno y otro caso. Esta opinión fue rechazada en la respuesta de una organización de trabajadores. Un gobierno consideró que esta disposición podría ser apropiada en países con un bajo índice de natalidad, pero no en los países donde sea, por el contrario, elevado.

La Oficina no ha modificado el texto, pero señala la disparidad de opiniones con respecto a este subpárrafo. La Oficina toma nota de que la extensión de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples figura en la legislación de 30 Estados Miembros respecto de los cuales se tiene información²⁴. Incumbirá pues a la Conferencia considerar si esta disposición es adecuada o no.

Subpárrafo 3

Se manifestó un amplio apoyo al tercer subpárrafo en el entendido de que la frase «en la medida de lo posible» se refiere al término «medidas». Un gobierno declaró que la frase debería aplicarse tanto al término «medidas» como al derecho de la mujer a elegir cuándo tomará ese período de la licencia. Esta opinión fue explícitamente rechazada por otro gobierno. Un gobierno sugirió cambiar de lugar la expresión «en la medida de lo posible» y colocarla después de la palabra «medidas» para destacar aún más que se refiere a las mismas. Otro gobierno hizo hincapié en la importancia de otorgar a la mujer el derecho de elegir; propuso, por lo tanto, sustituir la expresión en la medida de lo posible por la expresión «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». Dos gobiernos señalaron su incompatibilidad con la legislación nacional.

Varias organizaciones de empleadores rechazaron esta disposición, por considerarla problemática, poco razonable, inapropiada e inviable. Una organización de empleadores propuso el texto alternativo siguiente: «en la medida en que no haya conflicto con los intereses de la empresa, la mujer debería poder elegir si ha de tomar el período no obligatorio de su licencia de maternidad antes o después del parto». Otra organización sugirió añadir al texto actual la frase siguiente: «las medidas que se tomen deberán basarse en particular en las necesidades de las empresas».

²⁴ Véase: *La protección de la maternidad en el trabajo, Informe V (1), op. cit.*, pág. 50.

Una organización de trabajadores rechazó este subpárrafo por considerar que la licencia debe tomarse de acuerdo con la recomendación del médico y no según lo que decida la mujer.

En varias respuestas se expresó la conveniencia de asegurarse de que no se ejerza ese derecho tomando varios períodos cortos de licencia. Un gobierno declaró su intención de proponer una enmienda para aclarar que la licencia debe tomarse como un período continuo, es decir, que todo período no obligatorio de licencia debe tomarse inmediatamente antes o después del período obligatorio. En opinión de la Oficina, no parece necesario añadir nada, dado que en el párrafo 1 del artículo 3 del proyecto de convenio se hace referencia a «una» licencia de maternidad. Una organización de empleadores expresó su deseo de que se indicase en el texto que el período de licencia debía determinarse de conformidad con la legislación nacional. Otra organización señaló que el principio de un período fijo de licencia tiene en cuenta las necesidades de proteger la salud y proporciona seguridad desde el punto de vista jurídico a los empleadores que tienen que contratar a alguien para reemplazar a la trabajadora durante ese período de licencia. La mujer podría elegir si ha de tomar o no el período no obligatorio de su licencia, pero no debería tener derecho a modificar su duración aplazándola.

En vista del amplio apoyo expresado con respecto a este subpárrafo, la Oficina no ha modificado el texto.

Una organización de trabajadores propuso introducir un nuevo subpárrafo que diga lo siguiente: «Se deberían tomar medidas para asistir a una mujer cuyo hijo esté hospitalizado o necesite una supervisión especial después del período obligatorio de licencia de maternidad posterior al parto». A la Oficina no le queda claro qué tipo de asistencia se propone con esta enmienda, pero tiene la impresión de que esto estaría más relacionado, en principio, con la licencia parental y las cuestiones relativas al cuidado de los niños que con la protección de la maternidad en sí.

PRESTACIONES DE MATERNIDAD

2. Cuando sea posible, y tras consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias a las cuales tiene derecho una mujer durante la licencia de maternidad y la licencia complementaria, según la definición del artículo 1 del convenio, deberían elevarse a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

Observaciones al párrafo 2

Alemania. Este párrafo es aceptable.

BDA: Esta disposición debería sustituirse por otra que sugiera el contenido de los párrafos 2, 3, 4 y 6 del artículo 5, así como del artículo 6 del proyecto de convenio.

Canadá. Esto podría suponer una carga considerable para el erario público y/o para los planes de seguro privado o para los empleadores.

CEC: Véanse las observaciones formuladas en relación con el artículo 5 del proyecto de convenio.

Dinamarca. El nivel de prestaciones se elevará de manera inaceptable si las prestaciones han de igualar los ingresos anteriores de la mujer.

DA: El párrafo 2 resulta inadecuado.

Ecuador. De acuerdo

Egipto. De acuerdo

Estados Unidos. Apoya este párrafo.

Estonia. EATU: Propone que se añada una disposición relativa al derecho a que la madre reciba asistencia y apoyo si no está trabajando, ya que ésta y sus hijos pueden hallarse en circunstancias muy penosas y son a menudo especialmente vulnerables. La madre debería tener derecho a la asistencia relativa al parto; las madres y sus hijos deberían tener derecho a recibir atención médica y prestaciones durante cierto período.

Finlandia. KT: El hecho de elevar la duración y el importe de la compensación de modo que abarque la totalidad del período de licencia de maternidad y de la licencia adicional y alcance el nivel de la remuneración total incrementaría considerablemente los costos para los empleadores.

PT y TT: La propuesta de que las prestaciones pecuniarias equivalgan a los ingresos anteriores resulta excesiva, incluso para una recomendación.

VTML: El párrafo 2 resulta inadecuado.

Francia. MEDEF: La elevación de las prestaciones pecuniarias hasta alcanzar el importe total de los ingresos anteriores de la mujer o de los ingresos que se toman en consideración a efectos del cálculo de las prestaciones resulta especialmente ambicioso y parece constituir un elemento bastante desalentador a efectos de la ratificación.

India. De acuerdo.

Japón. JTUC-RENGO: Apoya este párrafo.

Malasia. Debería proporcionarse a la trabajadora un subsidio de maternidad equivalente a su salario mensual o, en el caso de una trabajadora remunerada sobre una base diaria o a destajo, a su remuneración habitual o a un importe mínimo fijo, según cuál fuera más elevado. La legislación laboral nacional debería prever normas mínimas obligatorias en relación con la licencia de maternidad y el subsidio a las trabajadoras que se encuentran dentro del ámbito de la legislación. Podrían incluirse otras prestaciones pecuniarias y médicas en el contrato de trabajo individual de la trabajadora, sujetas a negociación.

Namibia. NPSM: Véase la enmienda propuesta al párrafo 3 del artículo 5 del proyecto de convenio.

Portugal. CIP: No deberían cuantificarse o especificarse las prestaciones pecuniarias y médicas. Este aspecto debería dejarse a la discreción de los Miembros.

Reino Unido. En tanto en cuanto la expresión «en la medida de lo posible» abarque las cuestiones de viabilidad financiera, el texto proporciona una base para la discusión.

Sudáfrica. BSA: La elevación de las prestaciones pecuniarias hasta alcanzar el importe total de los ingresos anteriores resulta totalmente exagerado, habida cuenta de la situación económica imperante en muchos países. La sugerencia de que dicha medida también debiera aplicarse a los ingresos durante el período de licencia adicional agrava el problema. El BSA sugiere que se modifique el párrafo de modo que disponga que las prestaciones pecuniarias, tras las consultas necesarias «deberían elevarse en la medida en que pueda permitírsele el (Estado) Miembro interesado».

Zimbabwe. Se apoya la propuesta. Es oportuno elevar las prestaciones pecuniarias hasta alcanzar el importe total de los ingresos anteriores de la mujer, pero debería especificarse un límite al número de hijos implicados una vez que la mujer haya ingresado en una organización o empresa determinada. Deberían reconocerse plenamente las responsabilidades de la mujer en relación con el embarazo y prestarse atención a las mismas.

Comentario de la Oficina

El título de este párrafo «Prestaciones de maternidad» se cambió por «Prestaciones» para alinearlo con el título del artículo 5 del convenio. La mayoría de los gobiernos y todas las organizaciones de trabajadores que enviaron sus respuestas estuvieron de acuerdo con el texto propuesto de este párrafo, mientras que las organizaciones de empleadores se opusieron enérgicamente. En su opinión, compartida por dos gobiernos, elevar las prestaciones pecuniarias a dicho nivel supondría un alto nivel de prestaciones inaceptable, una fuerte carga para los fondos públicos, los planes de seguro privados y los empleadores, y un obstáculo a la ratificación. No obstante, un gobierno propuso que el texto se ampliara para abarcar a las mujeres desempleadas, que deberían tener derecho a recibir asistencia durante el parto y cuidados médicos, así como prestaciones pecuniarias para sus hijos hasta cierta edad.

Otro gobierno estuvo de acuerdo con el texto siempre que la frase «cuando sea posible» incluyese cuestiones de disponibilidad de recursos, que también fueron el objeto de la propuesta de una organización de empleadores de enmendar el párrafo reemplazando a partir de «la totalidad de las ganancias anteriores» por «en la medida en que pueda permitírsele el Estado Miembro interesado». En ese sentido, debería señalarse que el objetivo de la frase «cuando sea posible» era permitir que se tengan en cuenta las circunstancias nacionales, incluidas las cuestiones relacionadas con la disponibilidad de recursos.

Una organización de trabajadores en su respuesta al artículo 5 mantenía que muchas mujeres asalariadas con un nivel bajo de ingresos no podrían mantenerse, ni tampoco mantener a sus hijos recién nacidos con una cantidad inferior al total de sus ganancias. Otra organización de trabajadores señaló que en muchos casos incluso ese nivel era insuficiente para garantizar plenamente a la madre y a su hijo unas condiciones de salud apropiadas. Por esta razón, las prestaciones pecuniarias al mismo nivel de las ganancias anteriores, en algunos casos, podían ser una necesidad vital para proteger debidamente la maternidad de la mujer asalariada. Habida cuenta del apoyo generalizado a esta disposición, la Oficina no ha introducido modificaciones.

3. En la medida de lo posible, las prestaciones médicas previstas en el párrafo 6 del artículo 5 del convenio deberían incluir:

- a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en el consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico;
- b) la asistencia de comadronas diplomadas o de otros servicios de maternidad en el domicilio, en un hospital u otro establecimiento médico;
- c) el ingreso en hospitales u otros establecimientos médicos;
- d) todos los productos farmacéuticos o médicos necesarios, así como los exámenes y análisis prescritos por un médico u otra persona calificada;
- e) la asistencia odontológica y quirúrgica.

Observaciones al párrafo 3

Alemania. De acuerdo.

China. Elimínese el apartado *e*).

Dinamarca. Las prestaciones médicas se especifican con demasiado detalle (por ejemplo la asistencia odontológica y quirúrgica).

Ecuador. De acuerdo.

Egipto. De acuerdo con los apartados *a*), *b*), *c*) y *d*).

Estados Unidos. Apoya este párrafo.

Finlandia. PT y TT: Las prestaciones y asistencia citados en los apartados *a*) a *e*) deberían restringirse a los que se refieren al embarazo o a la maternidad. De otro modo, cualquier medicamento (cláusula *d*)), asistencia odontológica y quirúrgica (apartado *e*)) quedaría incluido en las prestaciones recomendadas.

VTML: La inclusión de la asistencia odontológica y quirúrgica resulta inadecuada.

Francia. MEDEF: En virtud de la legislación nacional, la asistencia odontológica y quirúrgica queda cubierta por el seguro de salud y no por el seguro de maternidad.

India. Habida cuenta del presente nivel de cobertura de las prestaciones de maternidad, puede resultar imposible en la actual situación de desarrollo económico mostrarse de acuerdo con este párrafo.

Japón. JTUC-RENGO: Apoya este párrafo.

Nueva Zelandia. NZEF: Sería mejor prever el derecho a una atención adecuada en general, en lugar de tratar de especificar las modalidades de dicha atención.

Suiza. Las prestaciones enumeradas están cubiertas en Suiza por el seguro de salud normal, pero la cobertura de la asistencia odontológica está sometida a condiciones restrictivas.

Uruguay. PIT-CNT: Si se comparan con la Recomendación núm. 95, las disposiciones relativas a las prestaciones médicas son menos detalladas, y éste es un aspecto negativo del proyecto de recomendación.

Zimbabwe. Apoya con decisión este párrafo, si bien la legislación nacional no prevé tales prestaciones médicas.

Comentario de la Oficina

De los escasos comentarios recibidos sobre este párrafo, algunos consideraban que los puntos se especificaban con demasiado detenimiento, y uno sugería que sería preferible prever simplemente un derecho general a una asistencia adecuada. Por lo demás, los apartados *a*) al *d*) eran aceptados en general. En cambio se mostró cierta inquietud por la inclusión de «la asistencia odontológica y quirúrgica» (apartado *e*)). Una respuesta proponía que las prestaciones mencionadas se limitasen a la asistencia relacionada con el embarazo o la maternidad. En respuesta a esta propuesta, la Oficina señala que el párrafo 3 no tiene por intención abarcar prestaciones médicas que no estén relacionadas con el embarazo y la maternidad. Es cierto que incluye una referencia a las prestaciones médicas previstas en el convenio, es decir, la asistencia prenatal, durante el parto y posterior al parto. Mientras que dos respuestas consideraban la inclusión del

apartado *e*) problemática ya que el seguro de salud en sus países cubría dichos casos aparte de las cuestiones relacionadas directamente con la maternidad, en otras respuestas parecía que la preocupación sobre la inclusión de la asistencia odontológica y quirúrgica se planteaba porque su relación con el embarazo y la maternidad no era directamente aparente. Aunque era evidente que podía necesitarse una intervención quirúrgica antes o después del parto, también debía subyugarse que en algunos casos, y como resultado del embarazo y la lactancia, se producía una disminución del nivel de minerales necesarios para mantener unos dientes sanos y, por lo tanto, la asistencia odontológica era necesaria. La Oficina únicamente introdujo cambios de poca importancia en este párrafo: en el apartado *b*) se reemplazó «en hospitales» por «o en hospital» para aclarar que la expresión «u otro establecimiento médico» hacía referencia a establecimientos como por ejemplo los hospitales; en el apartado *d*) de la versión francesa, se eliminaron las palabras «les médicaments» («medicinas») para alinearlo a la versión inglesa (ya que las medicinas están cubiertas por los productos farmacéuticos); y en los apartados *b*) y *d*) se sustituyó el plural por el singular para que el texto fuese coherente con el resto del párrafo.

FINANCIACIÓN DE LAS PRESTACIONES

4. Las prestaciones pecuniarias y médicas deberían financiarse mediante un seguro social y obligatorio, fondos públicos o según lo determine la legislación y la práctica nacionales.

Observaciones al párrafo 4

Alemania. Aprueba el texto propuesto.

BDA: Las prestaciones por maternidad se deberían financiar con fondos públicos y no deberían ser nunca responsabilidad del empleador. Se debería incorporar una disposición equivalente al párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103.

Brasil. CNC: Esta disposición debería figurar en el convenio.

Chile. Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana y la Pequeña Industria, Servicios y Artesanado de Chile (CONUPIA): Cada país debe buscar la forma de financiamiento solidario del empleador, trabajador y Estado a fin de financiar un fondo de maternidad y lactancia que sea extensivo al total de empleados de una empresa sin distinción de sexo. Este tipo de financiamiento es la única herramienta que permitirá que se cumpla el convenio.

Ecuador. Está de conformidad.

Egipto. Está de acuerdo.

Francia. MEDEF: Inclúyase una disposición al efecto de que el empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias de maternidad debidas a las mujeres que él emplea sin su consentimiento específico.

España. CC.OO.: El texto, enmendado como se indica a continuación, debería trasladarse al convenio: «Las prestaciones pecuniarias y médicas deberían financiarse mediante un seguro social obligatorio, fondos públicos o fondos sectoriales según lo determine la legislación y la práctica nacionales».

Con esta enmienda intentamos evitar que la legislación nacional obligue a la mujer a suscribir un seguro privado a su cargo exclusivo para la cobertura de la contingencia de maternidad. A la vez se evitaría el abaratar excesivamente para los estados y/o las empresas estas contingencias en forma que constituyesen un elemento de competencia desleal (dumping social) en relación con los estados y empresas que las cubren.

Estados Unidos. Expresa su apoyo.

Guatemala. CACIF: Consideramos importante incorporar el tema de la financiación de las prestaciones médicas a nivel de convenio, pues de lo contrario no hay certeza en cuanto a si la prestación de las mismas debe ser a cargo de un sistema de seguridad social o, peor aún, se estaría dejando de lado el hecho de que debiera existir responsabilidad gubernamental subsidiaria para el caso de la trabajadora que no esté cubierta por el régimen de seguridad social.

Italia. Está de acuerdo con el seguro social obligatorio.

Japón. JTUC-RENGO: Está de acuerdo.

Lituania. LLF: Se debería suprimir la expresión «fondos públicos».

Zimbabwe. Apoya firmemente el texto propuesto.

Comentario de la Oficina

Se recibieron muy pocas observaciones sobre la financiación de las prestaciones, y en general fueron expresiones de apoyo. Una organización de empleadores y dos organizaciones de trabajadores sugirieron transferir esta disposición al convenio. Una organización de trabajadores propuso eliminar la referencia a los fondos públicos, mientras que otra proponía insertar tras «fondos públicos» la frase «o fondos sectoriales». Otra sugería una forma de financiación compartida entre empleadores, trabajadores y gobiernos. Ninguna de esas propuestas afectaría la capacidad de los Miembros para determinar la forma en que deben proporcionarse las prestaciones pecuniarias y médicas. Dos organizaciones de empleadores proponían incluir en esta sección una disposición similar a la que figura en el párrafo 8 del artículo 4 del Convenio núm. 103. Hay que recordar que dicha propuesta también fue presentada por un gran número de organizaciones de empleadores en relación con el artículo 5 del convenio, donde figuran los comentarios al respecto. En vista de la satisfacción general expresada en relación con este párrafo, la Oficina no ha introducido ningún cambio.

5. Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre los salarios que se imponga para financiar tales prestaciones, ya sea que las paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberían pagarse en función del número total de personas empleadas sin distinción de sexo.

Observaciones al párrafo 5

Alemania. Está de acuerdo.

Austria. Se debería añadir un subpárrafo para indicar claramente que, cuando se exija a una mujer contribuir a la financiación de los gastos de asistencia médica, se deberían adoptar medidas que garanticen que dicha contribución no ocasiona graves

dificultades económicas para la mujer y que se mantiene totalmente la protección médica y social.

BAK: Se debería incluir un nuevo subpárrafo que indique que, cuando la legislación nacional obligue a la mujer a participar en la financiación de los gastos de asistencia médica, se deberían adoptar medidas que garanticen que esto no da lugar a dificultades especialmente gravosas y que se salvaguarda la protección médica y social.

Chile. *CONUPIA*: Este tipo de financiamiento permitirá que los empresarios no rehuyan el contrato de las mujeres en estado de procrear.

Ecuador. Está de acuerdo.

Egipto. Está de acuerdo.

Estados Unidos. Apoya el texto.

Italia. Está de acuerdo con el seguro social obligatorio.

Japón. *JTUC-RENGO*: Apoya el texto.

Portugal. *CIP*: La financiación de las prestaciones debería regirse por la legislación nacional. No se deberían incluir en la recomendación normas relativas a las cotizaciones debidas en virtud de los regímenes de seguridad social.

Suiza. Las primas del seguro médico son individuales, no están relacionadas con los ingresos, son las mismas para todas las personas aseguradas en un seguro determinado, y no se pueden establecer cuantías diferentes para los hombres y para las mujeres. Las primas relativas a las prestaciones pecuniarias se establecen por acuerdo entre el asegurador y la persona asegurada y dependen del nivel de prestaciones garantizadas.

Zimbabwe. Apoya plenamente el texto propuesto.

Comentario de la Oficina

Se recibieron pocos comentarios sobre este párrafo y la mayoría de ellos apoyaban la redacción actual. No obstante, dos gobiernos no estaban de acuerdo con la inclusión de una disposición que tuviera en cuenta un sistema por el que la financiación de las prestaciones no se produjese mediante el seguro social obligatorio previsto en la legislación nacional. Además, se sugería añadir un subpárrafo indicando que cuando una mujer tuviera que sufragar parte de los costos de la asistencia médica, se tomaran las medidas necesarias para garantizar que ésta no se encontrase en una situación precaria y recibiese una protección médica y social total. Cabe destacar que se hizo una propuesta similar en el contexto del artículo 5. La Oficina introdujo únicamente un cambio menor en el orden de las palabras de la versión inglesa de este párrafo, cambiando «both by» por «by both» para aclarar que «both» se refería únicamente al empleador y los trabajadores, y no sólo al empleador.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

6. Toda mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración al terminar la licencia de maternidad, cuya duración debería considerarse como período de servicio a efectos de determinar sus derechos.

Observaciones al párrafo 6

Alemania. Aprueba el texto propuesto.

Austria. Se debería trasladar este párrafo al convenio.

Canadá. Se propone el siguiente texto enmendado: «Toda mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto similar al terminar la licencia de maternidad y, en la medida de lo posible, la duración de dicha licencia debería considerarse como período de servicio a efectos de determinar sus derechos».

República de Corea. FKTU: Se debería trasladar esta disposición al artículo 7 del convenio. En la práctica, las trabajadoras no sólo son víctimas de despidos injustificados sino que también están en una situación de desventaja en materia de ascensos y de movilización como parte de la discriminación de que son objeto durante su embarazo o ausencia del trabajo en virtud de la licencia de maternidad o durante el período que sucede a su reintegración al trabajo.

Dinamarca. DA: Improcedente en lo que respecta a la antigüedad.

Ecuador. Está de acuerdo.

Egipto. Está de acuerdo con el texto.

Estados Unidos. Aprueba el presente párrafo tal como está actualmente redactado.

Finlandia. AKAVA, SAK y STTK: Se debería trasladar esta disposición al convenio.

Francia. MEDEF: El párrafo es demasiado vago en lo que respecta a los derechos considerados. Debería añadirse otro requisito a efectos de que tenga en cuenta la licencia «para determinar los derechos de la mujer en virtud de su antigüedad en el servicio», o bien se podría añadir una referencia a la legislación o práctica nacionales.

India. Está de acuerdo con el texto.

Japón. Debería corresponder a cada Estado Miembro determinar si una mujer debería tener derecho o no a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente después de la licencia de maternidad. Los derechos de las trabajadoras distintos de los relativos a las condiciones mínimas de trabajo deberían determinarse en función de la naturaleza de los derechos y de las circunstancias de cada Estado Miembro. Después de la frase «al terminar la licencia de maternidad» se debería añadir la frase «cuando se estime oportuno», y se debería suprimir el resto de la oración.

JTUC-RENGO: Apoya el texto.

Namibia. NPSM: Suprímase la frase «o un puesto equivalente con la misma remuneración».

Polonia. NSZZ «Solidarnosc»: Compléméntese el presente párrafo con una prohibición de despido por un período no inferior a un año. La disposición relativa al derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo no es suficiente porque teóricamente permite que se despidan a una trabajadora el día siguiente a su reincorporación al trabajo. Una garantía de una protección de un año después de la licencia de maternidad sería un elemento que fomentaría la maternidad. Cada vez es más frecuente observar situaciones en las que una mujer, por temor a perder su puesto de trabajo, abandona la idea de ser madre.

Portugal. CIP: Las garantías de empleo no deben ser obstáculo para que la empresa organice sus propias actividades satisfactoriamente, ni debe utilizarse para impedir la movilidad admisible. Se rechaza el presente párrafo que establece los derechos de la mujer a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente. Las trabajadoras que disfrutaban de una licencia de maternidad no realizan ningún trabajo, por lo que el período no debería considerarse como un período de servicio.

Togo. CSTT: Se debería trasladar este párrafo al convenio.

Zimbabwe. Es necesario definir claramente el concepto «un puesto equivalente» ya que se puede prestar a abusos y pudiera resultar en una protección insuficiente para las trabajadoras.

Comentario de la Oficina

Apenas hubo comentarios sobre la protección del empleo y no discriminación en la recomendación. Una organización de empleadores señaló que el derecho de una mujer a ocupar el mismo puesto de trabajo o uno equivalente al terminar la licencia de maternidad no debería dificultar en demasía la movilidad o la reorganización del trabajo que pudiera prever el empleador. Asimismo, consideraba que la licencia de maternidad no debería contabilizarse como servicio, argumentando que no se había realizado ningún trabajo para el empleador durante la licencia de maternidad. Otra organización de empleadores, por otro lado, pedía se precisasen más los derechos por los que un período de licencia de maternidad debería considerarse un período de servicio. Un gobierno se opuso a contabilizar la licencia de maternidad como un período de servicio a efectos de calcular la antigüedad, mientras que otro sugería proporcionar mayor flexibilidad previendo que el período de licencia de maternidad se contabilizase «en la medida de lo posible» como período de servicio. Un gobierno propuso que el derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo debería ser decisión de los Miembros. No obstante, la mayoría de los consultados apoyaban el texto propuesto, aunque algunos sugerían ir más allá y definir el «puesto equivalente» de forma que garantizase una protección adecuada a las madres trabajadoras o eliminar por completo del texto la posibilidad de ocupar el mismo puesto que tenían. Las organizaciones de trabajadores respondieron que estaban a favor de reforzar esta protección. Algunas presentaron propuestas, apoyadas por un gobierno, para que la disposición se trasladase al convenio, mientras que una propuso añadir una prohibición contra el despido durante un año de la mujer que regrese al trabajo tras la licencia de maternidad.

La Oficina toma nota de que este párrafo, en su forma redactada, proporciona protección en el empleo únicamente a las mujeres asalariadas que regresan al trabajo nada más finalizar el período de maternidad, y no a las mujeres que hayan tomado la licencia que figura en el artículo 4 del convenio («artículo 4, licencias en caso de enfermedad o de complicaciones»). Esta situación podría dar lugar a anomalías ya que de conformidad con este párrafo se proporcionaría plena protección en el empleo si se regresa inmediatamente después de la licencia de maternidad, pero si se toma un día más de la licencia del artículo 4, no se podría disponer de la misma protección. Dicha situación resulta incoherente con las disposiciones de protección en el empleo del artículo 7 del convenio, que extienden la cobertura a las mujeres que toman la licencia del artículo 4. La Conferencia tal vez estime oportuno examinar si, y si es así en qué forma, desearía alinear más el párrafo al artículo 7. En ese sentido, cabe destacar que el párrafo proporciona dos derechos, bastante diferentes: el primero tiene que ver con el derecho de la

mujer a ocupar el mismo puesto de trabajo o uno equivalente, y el segundo con el derecho a que su licencia se considere como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos. Hay que recordar que la licencia tomada de conformidad con el artículo 4 podría en algunos países considerarse como licencia de enfermedad, en otros países como licencia de maternidad y en otros posiblemente como otra forma diferente de licencia. La Conferencia podría decidir, por ejemplo, que la mujer que regresa de la licencia prevista en el artículo 4 únicamente podría tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo que tenía o un puesto equivalente con la misma remuneración, sin que dicha licencia, que se hubiera tomado justo después de la licencia de maternidad, se considere necesariamente como un período de servicio para la determinación de sus derechos. Por lo tanto, existen tres opciones: mantener la redacción actual excluyendo la licencia del artículo 4, extender ambos aspectos de la protección del empleo para que se abarque la licencia del artículo 4 o extender la protección únicamente en lo que respecta al derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración (una cuarta opción: extender la protección únicamente en relación con el reconocimiento de la licencia del artículo 4 como período de servicio para la determinación de derechos, no parece resolver la falta de coherencia con el artículo 7). Esta cuestión deberá determinarla la Conferencia.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

7. 1) Se debería prohibir el empleo de una mujer en trabajos considerados por la autoridad competente como peligrosos para su salud o la de su hijo durante el embarazo y hasta los tres meses siguientes al parto o durante más tiempo si la mujer amamanta a su hijo.

2) Cuando el trabajo que realice una mujer esté prohibido durante el embarazo y el período de lactancia o cuando una evaluación haya determinado un riesgo reconocido o significativo para su salud o la de su hijo, se deberían tomar medidas para que, sobre la base de un certificado médico cuando corresponda, se le pueda ofrecer como alternativa:

- a) la adaptación de sus condiciones de trabajo;
- b) el traslado a otro puesto cuando dicha adaptación no sea posible;
- c) una licencia otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea posible.

3) Se deberían tomar las medidas mencionadas en el subpárrafo 2) en particular con respecto a:

- a) los trabajos penosos que impliquen llevar, levantar, empujar o arrastrar manualmente pesos;
- b) los trabajos que supongan la exposición a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para las funciones reproductoras de la mujer;
- c) los trabajos que requieran un equilibrio especial;
- d) los trabajos que impliquen un esfuerzo físico debido al hecho de tener que permanecer de pie o sentada durante largos períodos o a la exposición a temperaturas extremas o a vibraciones.

4) La mujer debería conservar su derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto como sea seguro para ella hacerlo.

Observaciones al párrafo 7

Alemania. Este párrafo es aceptable.

DAG: La protección de la salud debería permitir que las mujeres embarazadas o lactantes no sufrieran ninguna pérdida de ingresos caso de prohibírseles ciertos tipos de trabajo por motivos de salud. Debería prohibirse a las mujeres embarazadas y a las lactantes la realización de horas extraordinarias, el trabajo nocturno, el trabajo en domingo y el trabajo por turnos. Se podrían prever exclusiones, pero no debería obligarse en ningún caso a las mujeres a realizar trabajos de este tipo.

DGB: En el subpárrafo 2), debería evitarse cualquier pérdida de ingresos u obligación de trabajar por la noche o en turnos.

Argentina. CTERA: Añádase al subpárrafo 2), apartado a) «sin pérdida de salario»; en el apartado b), insértese «sin obligación de hacer trabajo nocturno o trabajo por turnos durante el embarazo y la lactancia».

Austria. Este párrafo debería trasladarse al convenio. Debería añadirse una disposición destinada a permitir a las mujeres embarazadas y a las mujeres lactantes recostarse y descansar en condiciones adecuadas.

Barbados. Se apoya el subpárrafo 4), pero debería comenzar con las palabras «cuando se haya aplicado alguna de las medidas antes citadas».

CTUSAB: En el subpárrafo 2) deberían incluirse los principios de la conservación del salario y del derecho a no realizar trabajo nocturno durante el embarazo o la lactancia.

Brasil. FS: Debería modificarse el subpárrafo 1) de modo que dijera «... hasta tres meses después del final de la licencia de maternidad».

Canadá. CLC: Debería incluirse en el convenio el principio expresado en el subpárrafo 1). Deberían incluirse en el subpárrafo 2) los principios de la conservación de la remuneración y del derecho a no tener que realizar trabajos nocturnos o en turnos durante el embarazo o la lactancia.

Chile. CUT: Apoya el subpárrafo 2). Ningún cambio en el trabajo de la mujer debería amenazar sus ingresos, su carrera o su puesto de trabajo. Deberían darse indicaciones más detalladas respecto de los trabajos que implican riesgo para la madre y el hijo.

República de Corea. De acuerdo con la situación actual del subpárrafo 4).

Croacia. Debería incluirse en el convenio un nuevo capítulo titulado «Protección de la salud» en el que se recogieran las siguientes disposiciones, eliminándose de la recomendación las disposiciones comparables.

«PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

1. Se prohibirá el empleo de la mujer durante el embarazo en trabajos considerados por la autoridad competente como peligrosos para su salud o la de su hijo y también, sobre la base de un certificado médico, durante todo el período posterior al parto en que la mujer esté amamantando a su hijo.

2. Cuando el trabajo que realice la mujer esté sujeto a la prohibición referida en el párrafo 1 arriba citado, deberán adoptarse medidas, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, para el traslado de la mujer a otro tipo de trabajo o, cuando dicho traslado fuera imposible, la mujer tendrá derecho a una licencia sin pérdida de remuneración.»

República Checa. CMK-OS: En el subpárrafo 2), apartado *b*), insértense las palabras «sin pérdida de ingresos» después de la expresión «el traslado a otro puesto».

Dinamarca. Debería considerarse la posibilidad de trasladar este párrafo al convenio y de modificarlo en consecuencia.

AC, FTF y LO: Este párrafo debería trasladarse al convenio.

Ecuador. De acuerdo.

Egipto. De acuerdo.

España. El subpárrafo 1) debería redactarse de modo que se estableciera un sistema de protección basado en la evaluación de los riesgos y en la puesta en práctica de medidas que tiendan a evitar el riesgo. Si la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora, se adoptarían las medidas necesarias, entre las que se incluirían las del subpárrafo 2). La existencia de trabajos prohibidos a la mujer embarazada o lactante, con independencia de la protección existente a fin de evitar riesgos, se considera discriminatoria ya que restringe las posibilidades de empleo y de conservación del mismo, del mismo modo que es discriminatoria la prohibición del trabajo nocturno de la mujer, con independencia de que la misma esté embarazada o en período de lactancia. El subpárrafo 2) se considera aceptable ya que está redactado en términos que se refieren a casos concretos, a diferencia de la prohibición general recogida en el subpárrafo 1). Las dos posibilidades recogidas en el subpárrafo 2) deberían trasladarse al primero. Con eso se establecería el principio general de la protección de la salud, que podría redactarse con arreglo a los términos siguientes: «se debería prohibir el empleo de una mujer en trabajos considerados por la autoridad competente como peligrosos durante el embarazo y período de lactancia o cuando una evaluación hubiera determinado un riesgo reconocido o significativo para su salud o la de su hijo». Si el trabajo mencionado en el subpárrafo 3) pudiera implicar un riesgo para la salud de la madre y del hijo, debería procederse a una evaluación previa a fin de determinar su naturaleza y grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas o lactantes, con miras a evaluar la existencia de cualquier riesgo y a determinar las medidas que habrían de adoptarse.

CC.OO.: Debería incluirse en el convenio un apartado dedicado a la protección de la salud, en los términos siguientes:

- «1. Ninguna mujer podrá ser obligada a realizar trabajos considerados como peligrosos por un certificado médico o la autoridad competente para su salud o la de su hijo durante el embarazo y después del parto durante el período de lactancia.
2. En estos casos se tomarán medidas apropiadas a las condiciones nacionales para la adaptación del puesto de trabajo, el cambio de puesto o, si ninguna de las dos medidas anteriores es posible, la concesión a la mujer de un período de licencia sin reducción de salario.»

La decisión de colocar estos párrafos junto al comienzo del convenio reflejaría el hecho de que la protección debería primar sobre otras disposiciones.

Debería incluirse en la recomendación un nuevo párrafo sobre la «protección de la salud» en los siguientes términos: «Los Miembros deberán tomar medidas para elaborar, en cooperación con las organizaciones internacionales y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, procedimientos y normas para evaluar los riesgos para la salud reproductiva y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras».

UGT: De acuerdo con la situación propuesta del subpárrafo 4).

Estados Unidos. El Gobierno no debería decidir si el puesto desempeñado por una mujer es peligroso para su salud o la de su hijo. Esa decisión debería adoptarse por la trabajadora en consulta con su médico. Además, no se debería impedir a las mujeres adoptar sus propias decisiones en cuanto a si trabajan y a cuándo trabajan. Se apoyan los subpárrafos 2), 3) y 4).

USCIB: Debería modificarse el subpárrafo 4) para dejar claro que los derechos al trabajo están sujetos a la disponibilidad del puesto.

Finlandia. Puesto que la protección de la salud es un elemento fundamental de la protección de la maternidad, este párrafo debería trasladarse, con algunas enmiendas, al convenio. El subpárrafo 1) prohíbe por completo el trabajo definido como perjudicial para la salud de la madre y del hijo. No ofrece en ningún caso a la propia madre la posibilidad de escoger. Sería menos discriminatorio si se dirigiera la prohibición al empleador en lugar de a la mujer, y se modificara el párrafo a fin de que la trabajadora no quedara obligada a realizar dicho trabajo. Tampoco resulta oportuna una prohibición absoluta, ya que el trabajo prohibido incluye a menudo aspectos que resultan peligrosos o perjudiciales durante el embarazo, pero no después del parto.

KT: En Finlandia, la aplicación de la licencia a que se refiere el apartado c) del subpárrafo 2) significaría la ampliación del régimen especial de subsidio a la maternidad, de modo que se aplicara al período posterior al nacimiento del hijo. No se ha observado ninguna necesidad para ello.

PT y TT: En lo que atañe a la lactancia, sólo se justifica el apartado b) del subpárrafo 3) siempre que la intención sea la de que el niño no se vea dañado por la leche materna. Las demás cláusulas no resultan pertinentes en relación con la lactancia.

AKAVA, SAK y STTK: Debería examinarse la posibilidad de trasladar este párrafo al convenio, ya que tiene una formulación general y ofrece una gran autonomía nacional. Puesto que la evaluación del riesgo es un principio fundamental en la salud y la seguridad en el trabajo de los países de la Unión Europea, debería considerarse seriamente la inclusión de dicho concepto en el instrumento.

Francia. En lo que se refiere a la autoridad competente citada en el subpárrafo 1), debería hacerse una referencia expresa al médico de salud en el trabajo.

CFDT: Las mujeres embarazadas o en período de lactancia que trabajen en zonas que supongan un riesgo para el embarazo o para la salud de la madre y del hijo deberían quedar protegidas.

Grecia. En el subpárrafo 1), después de la palabra «embarazo», sustituir el texto por el siguiente «y por un período de 12 meses después del parto».

NHCT: Debería eliminarse del subpárrafo 2) la palabra «evaluación», ya que resulta demasiado abstracta.

India. De acuerdo.

Italia. Las disposiciones relativas a la protección de la salud deberían trasladarse al convenio.

CGIL, CISL y UIL: En el subpárrafo 2), el puesto al que habría de trasladarse a la mujer debería tener la misma remuneración. Deberían mencionarse en el subpárrafo 3) el trabajo nocturno y el trabajo en turnos.

Japón. Debería quedar a discreción de cada Miembro la decisión respecto de si una mujer tiene o no derecho a regresar a su puesto de trabajo o a un puesto de trabajo

equivalente. En el subpárrafo 4), debería añadirse la expresión «, cuando se considere oportuno,» antes de la expresión «reincorporarse a su trabajo».

JTUC-RENGO: En el subpárrafo 2), debería añadirse la expresión «tales como el trabajo nocturno y el trabajo por turnos» después de «o la de su hijo». Deberían añadirse las palabras «sin reducción del salario» después de la expresión «como alternativa».

Malasia. MEF: En el subpárrafo 2), deberían eliminarse las palabras «cuando corresponda». Debería exigirse un certificado establecido por un médico colegiado.

MTUC: También debería disponerse en este párrafo que los empleadores deberían asegurarse de que el lugar de trabajo, siempre que fuera posible, fuera adaptado de modo que resultara seguro para las mujeres embarazadas y en período de lactancia, de que no existiera obligación de realizar horas extraordinarias o trabajo nocturno, y de que, en caso de licencia, no se produjera ninguna pérdida de remuneración.

Malta. No existen en la actualidad disposiciones relativas al derecho a una licencia tal y como se contempla en el apartado *c)* del subpárrafo 2). No obstante, un nuevo proyecto de ley prevé que el empleador deberá garantizar a las trabajadoras una ampliación de su licencia de maternidad que abarque la totalidad del período que sea necesario para proteger su salud o su seguridad, o la de su embarazo o la de su hijo. La legislación nacional no abarca las cláusulas de los apartados *a)*, *c)* o *d)* del subpárrafo 3). No obstante, un nuevo proyecto de ley establece que, en ciertas circunstancias, es necesario proceder a una evaluación del riesgo antes de asignar el trabajo.

Marruecos. UMT: En los apartados *b)* y *c)* del subpárrafo 2), debería incluirse la frase «sin reducción en la remuneración».

Namibia. NPSM: En el subpárrafo 1), sustitúyase la expresión «autoridad competente» por «un médico». En el apartado *c)* del subpárrafo 2), añádase después de la palabra «licencia» la expresión «remunerada». En el subpárrafo 4), elimínese la expresión «o a un trabajo equivalente».

Noruega. Este párrafo se refiere a un derecho esencial que debería quedar incluido en el convenio. Debería incluirse, como artículo adicional del convenio, el texto siguiente: «No debería obligarse a ninguna mujer embarazada o lactante a realizar trabajos que la autoridad competente hubiera definido como peligrosos para su salud o la de su hijo».

Países Bajos. El Gobierno manifiesta su satisfacción por el hecho de que se haya integrado la evaluación del riesgo en el subpárrafo 2).

FNV: Si se comparan con las de la Recomendación núm. 95, las disposiciones en materia de seguridad y salud de este párrafo suponen un paso atrás. A fin de corregir esta situación, debería incluirse la expresión «sin pérdida de remuneración» en el caso de un traslado a otro tipo de trabajo que no resulte perjudicial para la salud de la madre. Podría procederse a una redacción moderna de la disposición relativa al trabajo nocturno para las mujeres embarazadas y lactantes, que podría ser la siguiente: «no debería obligarse a ninguna mujer a realizar trabajo nocturno o por turnos durante el embarazo o la lactancia».

Portugal. De acuerdo con el subpárrafo 4).

CIP: Está en desacuerdo con este párrafo. Deberían considerarse alternativas sobre la base de casos individuales. Esta materia no debería tratarse en la recomendación.

UGT: Este párrafo debería incluirse en el convenio.

Sudáfrica. Debería reexaminarse la necesidad del subpárrafo 1). La naturaleza de los riesgos para la salud de las mujeres embarazadas varía considerablemente. Es posible que no siempre resulte adecuado prohibir el empleo durante el embarazo y hasta un período de tres meses después del parto. En algunos casos, la amenaza es mayor en los primeros meses del embarazo; en otros, la prohibición debería prolongarse.

Suecia. Deberían incluirse en el convenio los dos párrafos que a continuación se citan en relación con la protección de la salud de la madre y el hijo:

- «4. No debería obligarse a ninguna mujer embarazada o en período de lactancia a realizar trabajos definidos por la autoridad competente (legislación nacional) como peligrosos para su salud o la de su hijo.
5. Cuando el trabajo de la mujer se defina como peligroso para su salud o la de su hijo, deberán modificarse las condiciones de trabajo a fin de eliminar el riesgo, o bien la mujer tendrá derecho a cumplir otros cometidos.»

SAF: El artículo 7 del proyecto de convenio ya establece que no puede despedirse a una mujer durante su embarazo o durante la licencia de maternidad. Siendo así, resulta inútil estipular que el empleador deberá modificar en tal caso sus condiciones de trabajo u ofrecerle otros cometidos.

Suiza. Véanse los comentarios formulados en relación con el párrafo 1 del artículo 3 del proyecto de convenio.

USS/SGB: En los casos en que se aplique el subpárrafo 2) y se adopten las medidas adecuadas, debería aplicarse también la garantía pertinente que se prevé en el convenio. La mujer embarazada o en período de lactancia no debería tener la obligación de realizar trabajo nocturno o trabajo en turnos.

Togo. CSTT: En el subpárrafo 2), añádase «u otra certificación adecuada» después de «certificado médico».

Uruguay. PIT-CNT: En comparación con la Recomendación núm. 95, este párrafo es menos detallado, y no se mantiene el derecho específico a un traslado por razones relacionadas con la maternidad. Estos son aspectos negativos de la recomendación propuesta.

Zimbabwe. Se apoya plenamente este párrafo.

Comentario de la Oficina

Se produjo una gran aceptación de la importancia de la protección de la salud para la mujer y el hijo. Muchos gobiernos y organizaciones de trabajadores propusieron que el párrafo, o parte del mismo, se desplazase al convenio, introduciendo las modificaciones necesarias para su inclusión en el mismo. En ese sentido, se señaló que los derechos a la protección de la salud incluidos en el párrafo ya estaban formulados en términos bastante generales, proporcionando a los países cierta flexibilidad para su aplicación. Algunos comentarios sugerían desplazar únicamente la declaración general del principio, actualmente incluido en el subpárrafo 1, al convenio. Apenas hubo comentarios de las organizaciones de empleadores sobre la cuestión de la protección de la salud y los que se hicieron tenían que ver con diversos pormenores de las disposiciones relativas a la aplicación.

Se recibieron diversos comentarios sobre la declaración de principio relativa a la protección de la salud. Algunos consultados consideraban que el enfoque actual de prohibir a una mujer realizar un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo no era

la manera más apropiada de garantizar la protección de la salud de las madres embarazadas o lactantes. En vez de ello, proponían que se prohibiese al empleador requerir a una mujer embarazada o lactante para realizar trabajos que fuesen perjudiciales para su salud o la de su hijo. Así, no se obligaría a la mujer a realizar dicho trabajo, pero tampoco se le prohibiría hacerlo si así lo decidiese. Ello también pone en cuestión la autoridad para determinar si un trabajo específico es peligroso para la salud de la mujer o el niño. En ese sentido, un consultado consideró que dicha determinación no debería realizarla el gobierno (en calidad de autoridad competente), sino más bien la propia mujer, en consulta con su médico. Otro comentario proponía que se hiciera referencia expresa a la función del médico de salud en el trabajo, mientras que un tercero sugería sustituir «la autoridad competente» por «el médico de la salud». Por otro lado, en otro comentario se preguntaba sobre la necesidad de contar con una disposición que prohíba el empleo de una mujer en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, basándose en que los riesgos para la salud pueden no ser los mismos durante las diferentes etapas del embarazo, o para las mujeres embarazadas y lactantes.

Una serie de consultados sugirió se ampliase el período de prohibición del trabajo que es perjudicial para la salud de la mujer o la de su hijo. Un gobierno propuso que el período se extendiese de tres meses después del parto a tres meses después de finalizada la licencia de maternidad, mientras que otro propuso extender el período a 12 meses. Otros gobiernos y diversas organizaciones de trabajadores, en favor de que la disposición se trasladase al convenio, deseaban que el período de protección se extendiese después del parto durante todo el tiempo que la madre amamantase a su hijo.

Muchas organizaciones de trabajadores propusieron que, además de la prohibición general del trabajo perjudicial para la salud de la mujer o el niño, se introdujese una disposición específica por la que no debería obligarse a la mujer embarazada o lactante a realizar trabajos en ciertas horas. Los ejemplos citados con mayor frecuencia eran el trabajo nocturno o el trabajo por equipos; algunos consultados también sugirieron que no se pidiera a las mujeres embarazadas o lactantes realizar horas extraordinarias ni trabajar los domingos. Cabría señalar que, en la medida en que estos acuerdos sobre las horas de trabajo son considerados en un país como una causa de riesgo para la salud de la mujer o el niño, debería proporcionarse una alternativa a dicho trabajo en el marco del subpárrafo 2).

En vista de los comentarios recibidos, la Oficina ha vuelto a formular el subpárrafo 1) para que ya no haga referencia a una prohibición para la mujer, y en vez de ello prevea que no se le obligue a realizar trabajos que puedan suponer un riesgo para su salud o la de su hijo. Además, la referencia a dicho trabajo se ha modificado para hacer referencia a las diferentes circunstancias que podrían aplicarse en dichos casos: la autoridad competente puede haber determinado sobre ciertos tipos de trabajo o puede existir un riesgo reconocido para la salud de la madre y el hijo en lo que respecta a ciertos tipos de trabajo o, en un caso en particular, una evaluación ha podido establecer un riesgo significativo para la salud de la mujer o la de su hijo. Por último, se ha vuelto a formular el período de protección de manera que éste se aplique a una mujer embarazada o lactante.

Muchos gobiernos y organizaciones de trabajadores insistieron en que todo convenio moderno sobre protección de la maternidad debería abordar la cuestión de la protección de la salud de la madre y el hijo. Este punto de vista se hizo evidente tanto en las observaciones generales como en los comentarios directamente relacionados con este párrafo. Si se decidiese trasladar esta disposición sobre protección de la salud al

convenio, sería necesario crear un nuevo título y garantizar que la disposición se formulase en términos que planteasen los menos problemas innecesarios posibles a la ratificación. No obstante, ésta es una cuestión que deberá decidir la Conferencia.

La cuestión de la evaluación del riesgo, que se había incluido en el párrafo como resultado de una enmienda adoptada por la Comisión en la primera discusión, provocaba opiniones confrontadas. Algunos consultados acogían con agrado su inclusión y señalaban que la evaluación del riesgo es un principio básico del enfoque sobre seguridad y salud en el empleo en la Unión Europea. Un gobierno opinaba que la prohibición general de que las mujeres embarazadas y las madres lactantes realizaran ciertos trabajos era discriminatoria y prevenía sobre el riesgo de que limitase las oportunidades de empleo de las mujeres y sus posibilidades de seguir trabajando. Por lo tanto, prefería un sistema de protección basado en la evaluación del riesgo. Por otro lado, un consultado consideraba que la referencia a una evaluación en el subpárrafo 2) era demasiado abstracta.

Se recibieron diversos comentarios sobre algunos aspectos de la disposición del subpárrafo 2) especificando que deberían preverse alternativas al trabajo prohibido o peligroso. Una respuesta hacía hincapié en que el certificado médico sería necesario para justificar la provisión de alternativas a dicho trabajo, por lo tanto, debería eliminarse la expresión «según sea necesario». Otra respuesta de una organización de empleadores iba más lejos, opinando que esta cuestión no debería figurar en la recomendación, dado que la necesidad de ofrecer tareas alternativas a las mujeres embarazadas o lactantes debería considerarse caso por caso. Una organización de trabajadores expresó la opinión contraria, que señalaba que los empleadores deberían tener la obligación general de garantizar que el lugar de trabajo estuviese adaptado, cuando fuera posible, de forma que fuera seguro para las mujeres embarazadas y lactantes. Diversas organizaciones de trabajadores y un gobierno mencionaron la importancia de garantizar que no hubiera pérdida de remuneración en el caso de que se concediese la licencia a una mujer o se la transfiriese a otro puesto por cuestiones de salud. Por otro lado, una organización de empleadores consideraba que la disposición sobre la licencia, en los casos en que la adaptación de las condiciones de trabajo o el traslado a otro puesto no fuesen posibles, equivaldría a una extensión innecesaria del sistema de prestaciones de maternidad después del parto.

La lista del subpárrafo 3) de los tipos de trabajo que merecen en particular se tomen medidas para proporcionar trabajos alternativos en general no fue comentada. Un consultado consideraba que de esta lista únicamente el trabajo especificado en el apartado *b*), relativo a la exposición a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductoras, era pertinente para la situación de las madres lactantes y sus hijos si de lo que se trataba era de que el niño no se viera afectado por la leche de su madre. No obstante, debería señalarse que los otros tipos de trabajo señalados en el subpárrafo 3) también podrían afectar la capacidad de lactancia de la madre, y que además el párrafo se aplica tanto a las mujeres embarazadas como a las madres lactantes.

Apenas hubo comentarios sobre la modificación introducida por la Oficina de situar la frase «la mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto ello deje de encerrar un riesgo para su salud» en el subpárrafo 4). La mayoría de las observaciones apoyó la modificación, aunque un gobierno deseó se introdujese la frase «, cuando se considere oportuno,» para dejar que cada Miembro decida sobre la cuestión, mientras que una organización de empleadores

propuso que este derecho estuviese sujeto a la disponibilidad del puesto. Una organización de trabajadores, por otro lado, prefería suprimir las palabras «o a un trabajo equivalente», para conceder a la mujer el derecho absoluto de reincorporarse a su puesto de trabajo. Un consultado sugirió que la proposición «cuando se haya aplicado alguna de las medidas antes citadas» se insertase al principio del subpárrafo, pero ello parecía innecesario, ya que dicho subpárrafo no podía entenderse de otra forma. Se habían introducido también algunos cambios de redacción en los textos francés e inglés para alinearlos mejor.

Un consultado propuso que las disposiciones actuales se trasladasen al convenio y que se introdujese una nueva disposición en la recomendación que permitiese a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes empleadas en lugares de trabajo y obras de construcción reposar y descansar en condiciones adecuadas. Otro consultado, que también deseaba transferir parte de las disposiciones actuales al convenio, sugirió una nueva disposición en la recomendación que especificase que los procedimientos y las normas deberían establecerse para evaluar los riesgos que podrían producirse para la seguridad y salud reproductoras de los trabajadores y las trabajadoras. La Oficina no ha incorporado esta sugerencia, que podría parecer sobrepasa el campo de aplicación de la protección de la maternidad.

LAS MADRES LACTANTES

8. Cuando sea posible, de acuerdo con el empleador y con la mujer interesada, se deberían poder agrupar los períodos de tiempo previstos para las interrupciones de lactancia diarias de modo que se permita una reducción de las horas de trabajo al comienzo o al final de la jornada.

Observaciones al párrafo 8

Alemania. Es importante garantizar que se sigue satisfaciendo la necesidad del niño de alimentarse a intervalos regulares.

BDA: Esta disposición carece de sentido si se considera la verdadera naturaleza y propósito de la lactancia. Ante todo, agrupar las interrupciones de lactancia no garantiza ninguna permanencia o continuidad en el suministro de alimentación al niño. Por consiguiente, se debería sustituir el párrafo 8 por una disposición que se corresponda con el artículo 9 del convenio.

Argentina. *UIA:* El artículo 9 del proyecto de convenio estaría mejor situado en la recomendación y dentro de este punto. Ahora bien, tal como se encuentra redactado este punto en la recomendación, lo consideramos totalmente inapropiado pues permite acumular y combinar las pausas para la lactancia a la propia conveniencia de la mujer trabajadora, más allá de su estricta relación con la lactancia del niño.

Bahrein. No se deberían agrupar los períodos previstos para las interrupciones de lactancia, ya que se establecieron con el fin de proteger las necesidades recurrentes del niño, que excluye la acumulación de dichas interrupciones.

Belarús. Agrupar los períodos de tiempo previstos para las interrupciones de lactancia diarias de modo que se permita una reducción de las horas de trabajo al comienzo o al final de la jornada no cumple el propósito previsto de dichas interrupciones, esto es, alimentar y cuidar al niño durante el día.

Benin. CNP-BENIN: Este párrafo no es aceptable. Acumular y agrupar las interrupciones de lactancia no redundaría en beneficio del niño y sin duda causaría dificultades a los trabajadores.

Canadá. CEC: Remitirse a las observaciones formuladas en relación con el artículo 9 del proyecto de convenio.

República Checa. CMK-OS: Los párrafos 8 y 9 del proyecto de recomendación deberían trasladarse y figurar como párrafos 3 y 4 del artículo 9 del proyecto de convenio.

República de Corea. KEF: Se debería suprimir este párrafo. Dado que muchas empresas están adoptando sistemas por equipos para llevar a cabo sus actividades y los miembros de los equipos deben trabajar juntos, al mismo tiempo y en el mismo proyecto, es muy difícil reducir las horas de trabajo. Además, las trabajadoras podrían abusar de estas acumulaciones de las interrupciones de lactancia. La agrupación de las interrupciones de lactancia para reducir las horas de trabajo debería dejarse al arbitrio de los Estados Miembros con arreglo a la legislación y sistemas nacionales.

FKTU: Trasládese este párrafo al artículo 9 del proyecto de convenio.

Dinamarca. DA: Se debería trasladar el artículo 9 del convenio a la recomendación. Los párrafos 8 y 9, que se refieren a otros derechos relativos a la lactancia, son improcedentes.

Ecuador. Está de acuerdo.

Egipto. Está de acuerdo.

El Salvador. El cumplimiento de esta disposición requeriría una reforma de la legislación nacional del trabajo.

Eslovaquia. Se deberían trasladar los párrafos 8 y 9 sobre las madres lactantes al artículo 9 del convenio.

Estados Unidos. Apoya este párrafo.

USCIB: La recomendación relativa a las interrupciones de lactancia que se formulan en este apartado no guarda relación con la necesidad de amamantar al niño, sino que su propósito es lograr una jornada de trabajo más corta. Se debería suprimir.

Francia. Agrupar las interrupciones de lactancia para reducir las horas de trabajo de la jornada laboral nos parece inaceptable ya que se opone a la propia finalidad de las interrupciones de lactancia, que es permitir a la madre alimentar a su hijo a intervalos regulares.

MEDEF: Permitir a las madres agrupar los períodos de tiempo previstos para las interrupciones de lactancia de modo que se permita una reducción general de las horas de trabajo es difícil de conciliar con el objetivo básico de las interrupciones de lactancia.

India. Es imposible de aplicar el texto propuesto sobre el ajuste de las interrupciones de lactancia diarias.

HMS: Es importante cumplir con las disposiciones que figuran en los párrafos 8 y 9.

Malasia. Los propios empleadores y trabajadores pueden llegar a un acuerdo sobre las interrupciones de lactancia.

MEF: Se debería suprimir este párrafo.

Malta. No existe ninguna disposición jurídica al respecto.

Portugal. CIP: En consonancia con las opiniones formuladas en relación con el artículo 9 del proyecto de convenio, la CIP no está de acuerdo con este párrafo. Sólo se debería tener en cuenta la lactancia materna.

Reino Unido. El Gobierno tiene algunas dudas en cuanto a la aplicación de la disposición, pero observa que la adopción de este tipo de medidas está supeditada a la utilidad de las mismas y al acuerdo entre el empleador y la trabajadora interesada. (Véanse también los comentarios en relación con el artículo 9 del convenio *supra*.)

Sudáfrica. BSA: El texto propuesto es totalmente inaceptable, ya que permitiría a las trabajadoras acumular y agrupar las interrupciones de lactancia en función de su propia conveniencia y sin relación alguna con la finalidad de amamantar al niño y sería difícil de aplicar en la práctica. Este enfoque podría perjudicar a las mujeres en edad de procrear, ya que en muchos países podría afectar a su empleabilidad. Además, sería extremadamente costoso y podría repercutir negativamente en los esfuerzos destinados a la creación de empleo. La BSA recomienda vivamente que se suprima este párrafo.

Suiza. UPS: En su forma actual este párrafo es inaceptable, ya que permite a las trabajadoras acumular y agrupar las interrupciones de lactancia en su propio interés. Ya no se trata del problema de amamantar, sino que constituye una argucia para reducir las horas de trabajo, y sería mejor sustituirlo por el artículo 9 del proyecto de convenio.

República Unida de Tanzania. Se debería incluir en el convenio. El carácter vinculante del convenio podría fácilmente obligar a los Miembros a aplicar sus disposiciones.

Turquía. TISK: El artículo 9 del proyecto de convenio debería figurar en la recomendación.

Zimbabwe. Esta es la práctica actual en Zimbabwe, por lo que no existe ninguna dificultad en aplicar este párrafo.

Comentario de la Oficina

Como se menciona anteriormente en el comentario de la Oficina sobre el artículo 9, en respuesta a las observaciones recibidas sobre el párrafo 2 del artículo 9 del convenio relativas a la adaptación de las interrupciones a las necesidades particulares, la Oficina volvió a formular la disposición y la trasladó al párrafo 8 de la recomendación. Debido al cambio de título en la versión inglesa del convenio, el título de la recomendación se ha modificado en consecuencia.

El anterior párrafo 8, actualmente párrafo 9, que prevé la agrupación de las interrupciones para la lactancia en un solo período de tiempo que dé lugar a una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada, fue muy criticado por las organizaciones de empleadores. Muchas de ellas consideraban que la disposición no servía al objetivo señalado de las interrupciones para la lactancia, que en su opinión consistían en alimentar y cuidar al niño durante el día. Expresaron su inquietud por el hecho de que la disposición era una forma indirecta de reducir el tiempo de trabajo y, por lo tanto, estaba sujeta a abusos, en vez de una disposición relacionada con los problemas de la lactancia. Asimismo, algunas de estas organizaciones sostenían que podría ser difícil aplicarla en la práctica y tener repercusiones negativas en la creación

de empleo y en especial en el empleo de las mujeres en edad de procrear. Se mencionó expresamente que la reducción de las horas de trabajo en dichos casos resultaba más difícil a medida que cada vez más empresas adoptaban sistemas de trabajo en equipo que requerían que los miembros de estos equipos trabajasen juntos al mismo tiempo. Por lo tanto, proponían se eliminase el párrafo.

Entre las respuestas de los gobiernos, algunas estuvieron de acuerdo con las organizaciones de empleadores en que era difícil conciliar esta disposición con el objetivo básico de las interrupciones para la lactancia de alimentar al niño durante el día. Un gobierno señaló que su aplicación exigiría la reforma de la legislación laboral nacional, mientras que otro indicó que la disposición reflejaba la actual práctica nacional. Un gobierno tenía ciertas dudas acerca de la aplicación de la disposición, pero señaló que las soluciones dependerían de si podían ponerse en práctica y del acuerdo entre el empleador y la mujer en cuestión. Dos respuestas proponían que las disposiciones en la recomendación sobre las interrupciones para la lactancia se trasladasen al convenio.

Aunque está claro que la disposición no goza del consenso tripartito, no se presentaron sugerencias que pudieran lograr alcanzar dicho consenso. La Oficina, al comprobar que esta disposición figura en la recomendación y que en ella se indica que la combinación de las interrupciones para la lactancia depende de su posible puesta en práctica y del acuerdo entre el empleador y el trabajador, no ha introducido ningún cambio en el texto.

9. Cuando sea posible, se deberían tomar disposiciones a efectos de contar con instalaciones para la lactancia en condiciones de higiene adecuadas.

Observaciones sobre el párrafo 9

Alemania. La frase «cuando sea posible» hace esa disposición aceptable.

BDA: La inclusión de disposiciones para contar con instalaciones para la lactancia en condiciones de higiene adecuadas puede plantear problemas para muchas empresas pequeñas y medianas. La adopción de esa disposición no tiene mucho sentido, ya que usualmente los niños son atendidos fuera del lugar de trabajo.

Argentina. *UIA:* La creación de «instalaciones para la lactancia» podría dar lugar a que todos los empleadores, independientemente del tamaño de su empresa, o de la composición de su fuerza laboral, se vieran obligados a contar con instalaciones en condiciones higiénicas adecuadas para la lactancia, con lo cual menos Estados Miembros estarían aún en condiciones de ratificar el instrumento.

Bahrein. La idea de contar con locales separados para la lactancia puede parecer inapropiada, ya que sería mejor contar con guarderías para atender las necesidades de los niños, incluida la alimentación, durante este período de su vida.

Benin. *CNP-BENIN:* La creación de instalaciones para la lactancia plantea problemas para las pequeñas y medianas empresas e industrias y para los países en desarrollo.

Brasil. *FS:* Este párrafo debería enmendarse para decir lo siguiente: «según el tamaño de la empresa y en conformidad con la legislación nacional, los empleadores deberían proporcionar instalaciones adecuadas para las madres lactantes en el lugar de trabajo» y debería insertarse en el convenio.

Ecuador. Está de acuerdo.

Egipto. Está de acuerdo.

El Salvador. Implicaría una reforma tácita del Código de Trabajo.

España. CC.OO.: Debería suprimirse el actual párrafo 9 y sustituirse por el siguiente: «deberían tomarse disposiciones a fin de organizar, preferiblemente fuera de las empresas donde estén trabajando las mujeres, instalaciones para la lactancia de los hijos y para la asistencia que deba prestárseles durante la jornada; siempre que sea posible, deberían tomarse disposiciones para que esas instalaciones y esa asistencia sean financiadas, o al menos subvencionadas, con cargo a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro social obligatorio».

Estados Unidos. Apoya este párrafo.

Finlandia. KT: Habida cuenta de la duración de la licencia de maternidad en Finlandia, no es necesario construir locales para la atención de los bebés en el lugar de trabajo.

Ghana. GEA: Las instalaciones para la lactancia para las madres lactantes deberían incumbir a los grupos o comunidades de mujeres y no a los empleadores. Con ello se podría alentar el empleo de la mujer.

India. Está de acuerdo.

Japón. JTUC-RENGO: Las instalaciones para la lactancia también deberían ofrecer la posibilidad de extraer la leche para las madres que prefieren enviarla a sus hogares.

Malasia. MEF: Debería suprimirse este párrafo.

Portugal. CIP: Esta cuestión debería determinarse en la legislación nacional.

Tailandia. ECONTTHAI: Sólo las empresas grandes con importantes fondos de explotación pueden proporcionar esas instalaciones. Una empresa que cuenta con instalaciones para la lactancia en sus locales se expone a sanciones tanto penales como civiles. Pocas empresas correrían ese riesgo, a menos que hubiera una gran escasez de trabajadores.

Zimbabwe. Apoya este párrafo.

Comentario de la Oficina

Se recibieron pocos comentarios sobre el establecimiento de instalaciones que permitan la lactancia. Diversas organizaciones de empleadores propusieron eliminar la disposición señalando que era difícil que las pequeñas y medianas empresas y las empresas en los países en desarrollo pudieran proporcionar instalaciones para la lactancia con las suficientes condiciones higiénicas. En cualquier caso, decían, la mayoría de los niños eran cuidados fuera del lugar de trabajo. Una organización sugirió que las instalaciones para la lactancia fuesen responsabilidad de los grupos de mujeres y las comunidades y no de los empleadores. Existía también el riesgo, según una organización, de incurrir en penas civiles o incluso penales como resultado del funcionamiento de dichas instalaciones. Una organización de empleadores señaló que en su país, el período de licencia de maternidad era lo suficientemente largo como para obviar la necesidad de prever instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo.

La mayoría de los gobiernos que hicieron comentarios sobre este párrafo lo encontraron aceptable. Uno señaló que la frase «cuando sea posible» proporcionaba suficiente flexibilidad. En cambio, un gobierno consideraba que la propuesta era inapropiada, mientras que otro decía que tendría que reformarse la legislación laboral de su país para equipararla al párrafo 9.

Se recibieron muy pocos comentarios de las organizaciones de trabajadores. Estas en general apoyaban la disposición, y una sugirió que debería volver a redactarse en un lenguaje más flexible y trasladarse al convenio. Mientras que esa organización apoyaba las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo, otra organización de trabajadores prefería que el texto promoviese el establecimiento de instalaciones fuera del lugar de trabajo. Asimismo, sugería que, cuando fuese posible, estas instalaciones se financiasen o estuvieran subvencionadas colectivamente o a través de un sistema de seguridad social obligatorio.

En vista de que se recibieron pocos comentarios y de que no surgió una opinión claramente mayoritaria, la Oficina no ha modificado el párrafo (ahora párrafo 10), excepto por un cambio de redacción en el texto francés, para alinearlos mejor con el inglés.

OTROS TIPOS DE LICENCIA SIMILARES

10. 1) La madre o el padre que trabajan deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

2) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales, el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.

Observaciones sobre el párrafo 10

Alemania. La protección de la maternidad en el trabajo no se aplica a las madres adoptivas, por lo que, habida cuenta de la legislación nacional, la inclusión de cualesquiera disposiciones relativas a las adopciones en el ámbito del instrumento constituiría un obstáculo a la ratificación del mismo. El objeto del convenio es la reglamentación de la protección de la maternidad por lo que se refiere a las necesidades particulares de la madre tras el parto, y no se refiere en forma alguna al tema de la adopción. La inclusión de normas sobre la licencia parental en una recomendación que ha de complementar un convenio que llevaría el título de «protección de la maternidad en el trabajo» es, en rigor, inadecuada. En efecto, sería más razonable que se defina un conjunto de normas específicas para esta materia. Sin embargo, con el fin de favorecer el enfoque adoptado, que considera fundamentalmente positivo, el Gobierno está dispuesto a aceptar que se adopte una recomendación.

BDA: Es importante establecer una distinción entre protección de la maternidad (por motivos de salud) y licencia parental (para ocuparse de los niños y como cuestión de igualdad de oportunidades). Dado que el tema de la recomendación es la protección de la maternidad (protección de la madre) y que la cuestión de la licencia parental es objeto del párrafo 22 de la Recomendación núm. 165, habría que suprimir el párrafo 10.

DGB: Habría que sustituir el subtítulo «Otros tipos de licencia similares» que antecede al párrafo 10 por el subtítulo «Otras licencias». Habría que conservar este párrafo

en la recomendación. En el futuro, debería adoptarse un convenio que consolide los derechos de los padres en el trabajo y establezca una mayor igualdad entre hombres y mujeres por lo que se refiere a la crianza de los hijos.

Argentina. UIA: En el ámbito de los instrumentos analizados no se deberían incluir los hijos adoptivos. Los párrafos relativos a «otros tipos de licencia similares» van mucho más allá del objetivo de la protección de la maternidad, y deberían, pues, eliminarse.

Austria. BAK: Los derechos básicos en materia de licencia de maternidad (licencia misma, prestaciones en dinero y protección del empleo) deberían extenderse a los padres adoptivos.

Bahrein. La licencia para los padres empleados es contraria a las prácticas nacionales, y se considera además innecesaria dada la existencia de guarderías infantiles en los lugares de trabajo.

Barbados. En la legislación nacional se ha aplicado un enfoque centrado en la protección de la maternidad. La licencia parental es una materia objeto de negociaciones colectivas, y no se limita a los casos de maternidad.

Belarús. La recomendación debería extender los derechos básicos de protección de la maternidad a los padres adoptivos, pues ello facilitaría la asimilación de los huérfanos en sus nuevas familias, así como de otros niños que, por otros motivos, hayan quedado sin protección parental.

Bélgica. El objeto principal de la licencia de maternidad ha de ser la protección de la salud de la madre y el hijo. Si se optara por la adopción de una licencia parental — que incluya la licencia maternal —, se estaría modificando la filosofía básica que sustenta esta última licencia. Hay otros convenios, a saber, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), que tal vez sean más apropiados para introducir disposiciones relativas al derecho de licencia de los padres adoptivos.

CNT: La licencia parental debería figurar únicamente en la recomendación.

Brasil. La ampliación a los padres adoptivos de los derechos relativos a la protección de la maternidad es un asunto polémico en el marco de una recomendación que establece disposiciones específicas para las madres biológicas en las circunstancias del embarazo y el parto. Esta cuestión, al igual que la de la licencia parental, debería ser tratada en otro instrumento, que no se ocupe exclusivamente de la protección de la maternidad. Por ejemplo, podría abordarse en relación con el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165. El derecho a la licencia parental está relacionado con la protección de la maternidad en el sentido de que tanto uno como la otra permiten fomentar la igualdad de oportunidades de los hombres y las mujeres en el trabajo, y evitar la discriminación. A partir del momento en que el derecho de licencia parental puede ser ejercido indistintamente por la mujer o por el hombre, los empleadores, a los que antes inquietaba el hecho de que sus trabajadoras podían hacer uso de las licencias, dejarán de discriminarlas, pues en adelante podrán ejercer dicho derecho tanto los hombres como las mujeres.

Canadá. Habría que modificar la redacción de esta disposición, a fin de asegurar que los padres adoptivos de los niños de una determinada edad queden comprendidos en el ámbito de las disposiciones sobre licencia parental.

CEC: Aunque la extensión a los padres adoptivos del derecho de licencia parental no plantea ningún problema específico, el CEC no está de acuerdo con aceptar esta alternativa, pues ello sería contrario al propósito esencial de la licencia de maternidad, a saber, proteger a las mujeres embarazadas o en el período del puerperio. Si la licencia de maternidad se extendiera más allá del embarazo, el parto y el período de lactancia, se debilitaría el alcance del instrumento, y se descuidarían las consecuencias fisiológicas que experimentan las mujeres que tienen hijos y los amamantan. En el caso de la adopción, la licencia parental debería permitir la cobertura de esta necesidad. Propone modificar la redacción del subpárrafo 1) en su versión inglesa, por considerar que los términos «employed woman» y «father of the child» no tienen el mismo valor, a pesar de que deberían ser comparables. La cuantía de las prestaciones correspondientes a la licencia parental no deberían ser idénticas a las que se pagan por licencia de maternidad.

República Checa. CMK-OS: En el subpárrafo 1) del texto en inglés deberían sustituirse las palabras «of the child» con las palabras «or both employed parents».

Chile. No hay razones de fondo que justifiquen la no extensión del ámbito del proyecto de convenio a las madres adoptivas y a sus hijos, pues lo que se intenta es proteger la maternidad, con independencia de si el origen de ésta es o no biológico.

China. Al final del subpárrafo 1) debería añadirse el texto siguiente «, o el Estado Miembro debería permitir que la madre asalariada y su cónyuge hagan uso de una licencia relacionada con la maternidad, de conformidad con la legislación nacional».

República de Corea. KEF: Esta protección debería quedar garantizada por otros convenios de la OIT. Habría que suprimir el párrafo.

Croacia. En la recomendación deberían incluirse disposiciones relativas a los derechos de los padres adoptivos.

Dinamarca. Considera adecuado que en la recomendación se extiendan a los padres adoptivos todos los derechos previstos por el convenio con respecto al período posnatal de la licencia de maternidad. Tan pronto como sea posible, la OIT debería tomar la iniciativa de preparar un convenio sobre la licencia parental y los derechos del padre en relación con el nacimiento.

DA: Ambos instrumentos deberían concentrarse en la protección de la maternidad. Deberían suprimirse las normas relativas a políticas familiares, en especial cuando ya estén comprendidas en otros instrumentos de la OIT.

Ecuador. No está de acuerdo con la inclusión de una disposición que amplíe los principales derechos relativos a la protección de la maternidad a los padres adoptivos, puesto que ello desnaturaliza el objetivo del convenio y la recomendación y podría entrañar su incumplimiento o no ratificación.

Egipto. La licencia parental para el hombre sería contraria a la práctica religiosa, las costumbres y las tradiciones del país, en virtud de las cuales la responsabilidad del cuidado de los niños incumbe a la mujer.

FEI: El párrafo 10 es incompatible con la legislación nacional, en la que se estipula que el cuidado de los hijos incumbe únicamente a la madre, y no al padre.

Eslovaquia. Recomienda que el texto del párrafo 10 se armonice con la Directiva 96/34/CE de la Unión Europea, relativa a la licencia parental, y que se estipule en particular que el padre tendrá derecho a la licencia parental a contar del nacimiento.

España. CC.OO.: El alcance de los derechos, al menos en lo que se refiere al período de licencia, debería ser reconocido en el convenio, con una cláusula que excluyese su aplicación en aquellos países donde la adopción no pudiera practicarse. En el caso de que esta propuesta no saliera adelante, es obligado mencionar y regular este tema en la recomendación. Respecto a las licencias parentales, el convenio debería comprender dos partes, la segunda de suscripción optativa, en la que se contemplen dichas licencias. Considera que no hay ninguna incompatibilidad entre un enfoque basado en la licencia parental y el basado en la protección de la maternidad, siempre que se delimiten derechos y protecciones diferentes e individuales para el padre y la madre.

UGT: Considera que es conveniente equiparar los derechos que se reconozcan a la maternidad/paternidad biológicas con los casos de adopción. Está de acuerdo con el texto si el tratamiento del convenio se ciñe a los aspectos de la protección de la salud y los derechos laborales de la mujer en relación con la maternidad. Si existiese la posibilidad de que el contenido del convenio se extendiera al cuidado y atención de los hijos, entonces el ámbito de aplicación del mismo debería poder extenderse, en coherencia con el principio de igualdad de oportunidades, a los trabajadores asalariados masculinos.

Estados Unidos. Está de acuerdo con la modificación del convenio a fin de extender su ámbito de aplicación a las madres adoptivas. Las trabajadoras necesitan las garantías y protecciones previstas en virtud de este convenio cuando se convierten en madres de familia, sea por vía biológica o por el recurso de la adopción. Aunque algunos países tienen dificultades para aceptar el concepto de la adopción, que consideran contrario a sus creencias religiosas o tradiciones culturales, sería injusto y poco atinado excluir a estas mujeres de la protección garantizada por el convenio y la recomendación. Su inclusión concuerda con el objetivo de la OIT de garantizar la protección en el empleo a las mujeres que asumen la doble responsabilidad de ganar el sustento y de ser madres. Conforme al espíritu de no discriminación expresado en la amplia definición del concepto de mujer postulada en el convenio, las madres adoptivas deberían tener los mismos derechos que las madres biológicas. Las madres adoptivas hacen frente a necesidades análogas por lo que se refiere a las licencias, en especial si su hijo tiene problemas físicos, emocionales o médicos. La madre adoptiva debería tener derecho a la licencia durante la etapa inicial de la maternidad adoptiva, con el fin de evaluar la salud del niño y prestarle los cuidados adecuados, así como para iniciar el período tan importante del establecimiento de los lazos de amor filial. El Gobierno apoya la inclusión del texto que reconoce el derecho de licencia parental a los padres, tanto biológicos como adoptivos, a fin de que puedan ocuparse del hijo recién nacido o recién adoptado. Este principio debería quedar plasmado en el convenio. También se apoya el párrafo 10 en su tenor actual.

USCIB: Este párrafo rebasa el ámbito de la licencia de maternidad y trata de introducir el concepto de licencia familiar en la recomendación. Debería suprimirse.

Estonia. La madre adoptiva debería tener derecho a la licencia de maternidad cada vez que asuma la maternidad de un nuevo hijo, inclusive si éste es mayor de un año.

EATU: Está de acuerdo con este enfoque, y apoya el derecho de licencia parental para la madre y el padre.

Filipinas. Extender los derechos a los padres adoptivos podría entrañar dificultades, pero sería justo que se establezcan disposiciones al respecto.

Finlandia. Especialmente por lo que se refiere a los derechos de protección de la maternidad, relativos a licencias, prestaciones financieras y seguridad en el empleo, las

necesidades del niño y de los padres son las mismas ya sea para los padres biológicos o los padres adoptivos, por lo que unos y otros deberían recibir un mismo trato. En la medida en que los derechos en materia de licencia parental no se superpongan a los derechos relativos a la licencia de maternidad, la inclusión de disposiciones sobre la licencia parental en el convenio no debería hacer surgir obstáculos a la ratificación. El ejercicio de la licencia parental no impone al empleador más obligaciones que la licencia de maternidad. Puesto que los hombres suelen tener sueldos y salarios superiores a los de las mujeres, las compensaciones financieras sociales podrían ser más cuantiosas cuando los hombres tomen licencia parental; sin embargo, los efectos de dicha diferencia en la economía nacional no serían significativos. Es más importante que los padres tengan la posibilidad de decidir libremente cómo se ocuparán de sus hijos cuando la licencia de maternidad ya no sea necesaria para proteger la salud de la madre.

PT y TT: En la medida en que ambos instrumentos se refieren a la protección de la maternidad, deberían suprimirse de la recomendación las disposiciones sobre licencia parental. Estas figuran ya en la Recomendación núm. 165, instrumento que resulta más adecuado al respecto.

Francia. No cabe establecer para la adopción el mismo grado de protección que para el embarazo, dado que dicha protección se inicia únicamente en el momento de la llegada del hijo al hogar de los padres adoptivos. Sería necesario adoptar enmiendas que permitan establecer disposiciones sobre la adopción y su aplicación para las madres adoptivas. El encabezamiento «Otros tipos de licencia similares» parece escasamente relacionado con el contenido de los párrafos 10 y 11, dado que la licencia parental a que se refiere el párrafo 10 es diferente de la licencia de maternidad; además, la transferencia de la licencia de maternidad al padre, en determinadas circunstancias, no es sino un reordenamiento de la licencia de maternidad y no constituye un tipo de licencia nuevo y «similar». La licencia parental es esencialmente distinta de la licencia de maternidad. La primera, que pueden reclamar tanto los hombres como las mujeres, tiene por objeto conciliar la vida familiar con la vida laboral, y no proteger a la madre y al niño durante el embarazo y el nacimiento, por lo que se puede considerar fuera del ámbito del instrumento propuesto.

MEDEF: No es pertinente incluir otros tipos de licencia distintos de la licencia de maternidad en un instrumento dedicado precisamente a la protección de la maternidad en el trabajo. Todos los demás tipos de licencia familiar (de adopción, parental, de cuidado de los hijos enfermos, etc.) deberían ser objeto de un instrumento específico.

CFDT: Si la Conferencia adoptara esta disposición en una recomendación, es decir, en un instrumento no vinculante, estaría reconociendo la importancia de la adopción y el hecho de que la llegada de un hijo adoptivo a la familia exige, tal como un nacimiento, la adopción de medidas especiales para proteger la salud del niño adoptado y de su madre. Por ende, se necesita contar con un período de licencia pagada en relación con la adopción.

Ghana. GEA: En Ghana, la responsabilidad del cuidado de los hijos incumbe primordialmente a la mujer, con la asistencia del padre. La idea de la licencia parental podría apoyarse únicamente si su aplicación no supone responsabilidades pecuniarias para el empleador.

Guatemala. Ambos instrumentos deberían referirse únicamente a la protección de la maternidad y no emplearse en el caso de las licencias parentales, pues esto último

haría difícil la ratificación por muchos gobiernos, incluido el de Guatemala. Propone eliminar este párrafo de la recomendación.

India. La cuestión de la licencia parental debería examinarse únicamente luego de que se haya dado pleno cumplimiento a las disposiciones relativas a la maternidad. En la India, es prácticamente innecesario estipular una licencia parental obligatoria, en la medida en que, por regla general, los trabajadores varones que tienen hijos suelen tener derecho a tomar licencia remunerada para cuestiones de urgencia personal.

HMS: Sería apropiado incluir en la recomendación una disposición que extienda los derechos de protección de la maternidad a los padres adoptivos. Es posible que éstos no puedan ejercer los derechos relacionados con el embarazo biológico, por lo que quizás habría que prever una licencia de índole diferente, en la que, por ejemplo, se tome en consideración la edad del hijo adoptado. Habría que ampliar en particular la noción de interrupción para la lactancia de los hijos, que hoy se aplica únicamente en el caso de las madres biológicas. Los padres adoptivos necesitan, al igual que las madres biológicas, interrupciones del trabajo para alimentar a los hijos. No hay conflicto entre la protección de la maternidad y la necesidad de ofrecer una licencia paterna aplicable a partir del momento en que termina la licencia materna. Tanto en el plano del cuidado de los hijos como en el del fomento de la igualdad entre los hombres y las mujeres, sería conveniente establecer la licencia parental, pues ello podría contribuir a cambiar las nociones estereotipadas que se tiene del papel respectivo de los hombres y las mujeres en el trabajo.

Italia. Está de acuerdo con la licencia parental tomada por el padre, como alternativa a la licencia de la madre que trabaja.

CGIL, CISL y UIL: Es acertado y oportuno invitar a los gobiernos a manifestar sus puntos de vista, sobre todo en cuanto a la posibilidad de extender a los casos de adopción algunos derechos sustantivos en materia de licencias, prestaciones y protección del empleo. La protección de la maternidad y la licencia parental son materias que se refieren a dos niveles de la atención necesaria para el bienestar de los niños, que no se deben considerar contradictorias entre sí, sino más bien como distintos niveles en una escala graduada de protección que puede extenderse hasta abarcar a todas las trabajadoras.

Japón. Habría que eliminar los párrafos 10 y 11. Las medidas descritas se refieren más bien al cuidado de los hijos, y no están intrínsecamente ligadas a la protección de la maternidad. Estas cuestiones deberían examinarse en relación con el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165.

JTUC-RENGO: Está de acuerdo con el establecimiento de este tipo de licencias. Los párrafos 10 y 11 tienen que ver con el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, las que habría que revisar tan pronto como sea posible.

Jordania. ACI: Las revisiones, costumbres y normas sociales del país no aceptan el principio de la adopción. La idea de reconocer el derecho de licencia de maternidad a cualquiera de los padres es extranjera a la sociedad jordana.

Líbano. La cuestión de la licencia parental ejercida por el padre debería ser de competencia exclusiva de los Miembros. Por lo que se refiere a la adopción, cuando se decida qué tipo de protección tendrán la madre y el hijo se debería tomar en consideración la edad del hijo adoptado. Es innecesario incluir en la licencia de maternidad subcategorías relativas a la adopción. También habría que prever la atención médica

del hijo adoptado. La seguridad en el empleo debería regir tanto para los casos de adopción como para los nacimientos. En lo relativo a la licencia parental, las disposiciones del convenio deberían ocuparse primordialmente de la protección de la maternidad y de otras formas afines de protección de la mujer. Es posible que surjan dificultades a la hora de establecer condiciones de equidad entre los hombres y las mujeres por lo que se refiere a las distintas responsabilidades inherentes al nacimiento y al cuidado de los hijos.

Malasia. MEF: Debería suprimirse el párrafo, puesto que busca ampliar el ámbito de la protección de la maternidad e incluir en él a los padres, garantizando prestaciones parentales que escapan al ámbito de la protección de la maternidad.

MTUC: Habría que promover la licencia parental, en la medida en que muchas trabajadoras deben regresar al trabajo tras el parto. La licencia parental daría a los padres y a las madres la oportunidad de vivir plenamente la llegada del hijo recién nacido y de ser mejores progenitores. Debería permitirse la prolongación de la licencia parental en casos de parto quirúrgico o difícil. La licencia parental posparto debería contribuir también a asegurar la continuidad del cuidado de los hijos por ambos padres y a garantizar así el bienestar del niño. En caso de adopción y también de enfermedad o de hospitalización del hijo, los padres deberían tener derecho a tomar una licencia de una duración equivalente a la porción de la licencia obligatoria. Todas las madres empleadas que deseen tomar una licencia pagada o sin goce de sueldo con el objeto de ocuparse de un hijo enfermo o de dedicar una atención plena al crecimiento y bienestar del hijo neonato deberían poder hacerlo sin restricciones, garantizándoseles la seguridad del empleo.

Malta. La licencia parental existe únicamente para los trabajadores del sector público.

Nueva Zelanda. NZEF: Las cuestiones de la licencia parental o la adopción no deberían figurar ni en el convenio ni en la recomendación, pues de lo contrario se ampliaría excesivamente el ámbito de estos instrumentos. Por «protección de la maternidad» se entiende un derecho que ejercen las mujeres embarazadas y las que dan a luz. Tras el nacimiento, las mujeres pueden optar por regresar al trabajo y dejar el niño al cuidado del padre o de otra persona, pero tal situación no debería regularse en este convenio. Para aumentar las probabilidades de ratificación de los instrumentos, tanto el convenio como la recomendación deben limitarse a garantizar la protección de la mujer embarazada y de la mujer que ha dado a luz recientemente, en caso de que decidan tomar licencia de su empleo asalariado.

NZCTU: Los derechos de licencia de maternidad y licencia parental de los padres adoptivos deberían figurar en el convenio. La licencia parental es un elemento complementario de la protección de la maternidad, pero no es comparable con la misma. El texto del convenio propuesto reconoce este hecho y adopta un enfoque equilibrado de las realidades de la maternidad, al tiempo que prevé prestaciones para la licencia parental. Por lo que se refiere a determinar si hay diferencias entre los sistemas de licencia de maternidad y licencia parental, en el convenio no debería incluirse ninguna disposición en virtud de la cual se pueda considerar implícitamente que los Miembros cumplen con lo dispuesto en dicho instrumento. La inclusión de cualquier disposición de tal índole supone la existencia de un mecanismo reconocido de comparación de derechos que admita un grado de compensación entre los mismos. En la actualidad, no existen mecanismos por los que las mujeres puedan decidir libremente cómo repartirán

entre el embarazo y el nacimiento las prestaciones a que tienen derecho. El padre del hijo podría prever una prolongación de la licencia paternal a fin de permitir que la madre regrese al trabajo poco tiempo después del nacimiento, pero tal alternativa sería físicamente impracticable en caso de complicaciones puerperales. Para la mujer, la protección de la maternidad es imprescindible. La posibilidad de que la licencia parental pueda extenderse generosamente no excluye dicha necesidad objetiva. Todos los beneficios que se podrían derivar de una disposición que admita un cumplimiento implícito no compensan el gran riesgo que se corre de menoscabar la indispensable protección de la maternidad.

Países Bajos. La índole de la licencia de maternidad es claramente diferente de la licencia de adopción y la licencia paternal, pues éstas no incluyen como factor la recuperación física de la madre. No hay argumentos que justifiquen la transferencia de elementos de la protección de la maternidad directamente a la licencia de adopción o la licencia parental. Para regular las licencias de adopción y parental en una recomendación, habría que introducir en ésta disposiciones detalladas a la luz de las características específicas de cada una de las licencias citadas. Si se incluyen disposiciones sobre la licencia parental, incluso en una parte optativa de un convenio, se correría el riesgo de hacer más difícil la ratificación de tal instrumento.

VNO-NCW: Ambos instrumentos tienen por objeto establecer normas mínimas de protección de la maternidad. Por lo tanto, se rechaza la introducción de otros tipos de licencia. Valga recordar que la licencia parental es materia de otro instrumento de la OIT.

Polonia. La legislación nacional polonesa no prevé licencias parentales en el sentido definido en el párrafo 10. Ello no obstante, está previsto que este año la legislación se armonice plenamente con la Directiva 96/34/CE del Consejo de la Unión Europea, relativa al acuerdo general en materia de licencia parental²⁵.

Portugal. Por lo que se refiere a la adopción, en la recomendación debería figurar una disposición que extienda a los padres adoptivos el derecho a prestaciones y la protección del empleo, aplicables tanto a los hombres como a las mujeres, sin discriminación. La protección de la adopción debería aplicarse únicamente en los países en que la legislación nacional prevé dicho mecanismo. Los padres adoptivos, tanto hombres como mujeres, también han de ser protegidos contra la discriminación; no obstante, de incluirse una disposición en tal sentido, algunos países tendrían más dificultades para ratificar el instrumento. Se podrían incluir algunos derechos parentales y de protección de la adopción en la Parte II del convenio, cuya ratificación podría ser opcional. La Parte I debería restringirse a la protección de la salud de la madre y del hijo biológico. Los instrumentos existentes se están revisando con miras a facilitar la ratificación futura de las nuevas versiones, ampliando así cuanto sea posible el ámbito de protección que ofrecen. El Convenio núm. 156 reconoce algunos derechos a los trabajadores varones con responsabilidades familiares, por lo que el Gobierno está de acuerdo en que el Convenio núm. 103 debería aplicarse únicamente a las madres.

CIP: Habida cuenta de la diversidad social y cultural de los Miembros, esta cuestión debería ser resuelta por la legislación nacional de cada país.

²⁵ Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICEF, el CEEP y la CES.

CAP: Ninguno de los dos documentos debería referirse a la adopción. Los instrumentos deben ser lo más universal que se pueda, por lo que debería evitarse la inclusión de temas controvertidos.

UGT: En la recomendación deberían incluirse normas relativas a otras formas de licencia, como la licencia para el cuidado de los hijos, y establecerse directrices para la reducción del tiempo de trabajo. También deben figurar en el mismo disposiciones que permitan el ejercicio de la licencia de paternidad, de común acuerdo entre la madre y el padre, dentro del período no obligatorio de la licencia de maternidad, y la extensión del ámbito de la licencia a los hijos del cónyuge o de la persona con quien el trabajador o la trabajadora constituye una pareja *de facto*. El convenio debe incluir también una disposición que extienda los derechos a los padres adoptivos.

Qatar. La licencia de maternidad se deriva del embarazo, el nacimiento y sus consecuencias, por lo que es un derecho de la madre. Las prestaciones en dinero relacionadas con el embarazo y el nacimiento también deben ser pagadas exclusivamente a la madre. La licencia parental propuesta en el párrafo 10 no debería implicar derechos a prestaciones en dinero. En caso de que sea necesaria una asistencia, ésta deberá darse por intermedio de los sistemas de seguridad social o asistencia pública. Existen dificultades prácticas que impiden que los varones tengan derecho a tal licencia. La inclusión en la recomendación de una disposición sobre la adopción y los derechos de licencia, prestaciones y protección del empleo en relación con la adopción es un tema conflictivo. En la adopción no hay ningún período de embarazo, nacimiento o lactancia. Por otra parte, por lo que se refiere a la licencia para cuidar del hijo, se plantea la cuestión de la duración. Los padres adoptivos son, por lo general, gente acomodada, cuya situación les permite dar a los hijos los cuidados que necesitan.

Federación de Rusia. El convenio tiene por objeto garantizar la protección de la salud y la seguridad del empleo de las trabajadoras durante el embarazo, el nacimiento y el puerperio, y también proteger a las mujeres contra prácticas discriminatorias. Aun cuando es importante proteger los derechos de los padres adoptivos, tal situación no está relacionada con el nacimiento de un hijo y, por lo tanto, no exige que se tomen medidas especiales de protección de la salud o que se prevea una licencia para la convalencia. Por ende, no considera necesario tomar medidas especiales para proteger la salud de los padres adoptivos. Ello no obstante, tanto la madre como el padre deberían tener derecho a un período de licencia para ocuparse del hijo hasta que éste tenga una determinada edad. Tal licencia debería ser pagada y objeto de las mismas garantías de seguridad en el empleo que rigen para las mujeres que dan a luz.

República Arabe Siria. Este país no reconoce la adopción. La legislación nacional se basa en la charia, legislación sagrada del Islam, y no prevé disposiciones al respecto. La legislación reconoce la protección de la maternidad cuando la mujer regresa al trabajo y la protección de la salud de la madre y el hijo, pero no admite la licencia parental para ambos padres, así como tampoco la igualdad de género y la repartición de responsabilidades entre los padres por lo que se refiere a la crianza de los hijos, prácticas que son incompatibles con la legislación nacional.

Sudáfrica. Apoya esta disposición. Además, debería incluirse una cláusula que admita la licencia de adopción, en particular cuando se trata de niños pequeños, la que quedaría regulada por la legislación y la práctica nacionales. Esta licencia

debería otorgarse sobre la base de la presentación de los documentos de adopción correspondientes, y no debería poder intercambiarse con otras formas de licencia. Dicha cláusula no debería utilizarse para extender a las madres adoptivas algunos de los derechos de que gozan las madres biológicas.

BSA: Los instrumentos propuestos tienen por objeto proteger la maternidad. Por ende, habría que suprimir los párrafos 10 y 11, dado que se refieren a otros tipos de licencia cubiertos por otros convenios de la OIT.

Suiza. *UPS*: Debería suprimirse el párrafo 10. Tal licencia tiene muy poco que ver con la protección de la maternidad.

Tailandia. *ECONTHAI*: La licencia de maternidad ya implica gastos para la empresa. La licencia parental vendría a agregarse a estos gastos. Si, por casualidad, ambos padres trabajan para el mismo establecimiento, éste se mostraría incluso menos proclive a acordarle al padre una licencia suplementaria, además de los permisos sin goce de sueldo, las licencias de enfermedad o las vacaciones. Lo mismo ocurriría incluso si los padres trabajan en establecimientos distintos, cuando el varón se vea obligado a tomar licencia para ocuparse de los hijos, debido a que la madre se encuentra en trance de parto o enferma, o haya fallecido.

Túnez. Los nuevos instrumentos deberían tener como base la protección de la maternidad. La licencia parental no es compatible con el objetivo principal y ni siquiera con el título de los instrumentos. La licencia parental, como medio para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres y la repartición de las responsabilidades del cuidado de los hijos, está cubierta ya por los párrafos 22, 23 y 24 de la Recomendación núm. 165. Casi todos los Estados Miembros destacan la importancia de la protección de la maternidad, en su legislación y su práctica nacionales. Incluir nuevas disposiciones sobre la licencia parental en los instrumentos propuestos podría constituir, en efecto, un obstáculo a su ratificación. La licencia parental podría ser objeto de un instrumento distinto, similar al Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), o de la legislación de cada país. Los derechos de protección de la maternidad no deberían extenderse a los padres adoptivos. De adoptarse tal medida, ésta se convertiría en un obstáculo a la ratificación, habida cuenta de las posturas divergentes que los Estados Miembros tienen al respecto. Ello daría origen a costos adicionales y crearía dificultades a los organismos encargados de la seguridad social, sobre todo en los países en desarrollo.

Turquía. *TÍSK*: La recomendación y el convenio tienen por objeto proteger la maternidad. No se debería confundir esto con otros tipos de licencia, cubiertos por otros convenios de la OIT. No está de acuerdo con la idea de discutir nuevamente la cuestión de la adopción. Las disposiciones relativas a la protección de los hijos adoptivos o de las madres adoptivas no deberían incluirse en el convenio.

Venezuela. *CODESA*: Considera justo que los derechos contemplados en el convenio se extiendan a los padres y madres adoptivos, de acuerdo con sus necesidades y las disposiciones legales en vigor. Las licencias deben concederse tanto a la madre como al padre, sobre todo en el período posnatal (y, cuando sea necesario, en el prenatal). Es necesario que el hombre asuma su deber y disfrute al mismo tiempo de su derecho a participar activamente en la crianza de los hijos. Esto serviría para fomentar el respeto de los derechos sexuales y reproductivos de los hombres y las mujeres, que han sido centro de la atención de eventos internacionales como la Conferencia

Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994) y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

Zimbabwe. Apoya la inclusión de este párrafo.

Comentario de la Oficina

Las respuestas a la cuestión de la licencia parental fueron diversas; las organizaciones de trabajadores y numerosos gobiernos apoyaron la disposición, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores y un número incluso mayor de gobiernos se opusieron a ella. Los que estuvieron a favor de la disposición sostuvieron que la licencia parental para ambos padres debería promoverse para así mejorar la igualdad de género y animar y ayudar a los hombres a asumir su parte de responsabilidad en el cuidado de sus hijos. Muchas de estas respuestas reconocían explícitamente que la licencia parental era una cuestión independiente de la protección de las condiciones de la madre en relación con el embarazo y el parto, pero consideraban que era complementaria a la protección de la maternidad y señalaban que dicho derecho no estaba previsto en otros convenios. Un gobierno sostuvo que la licencia parental no imponía más obligaciones a los empleadores que la licencia de maternidad y que, incluso si los costos para la sociedad eran ligeramente superiores, éstos podrían compensarse con el valor que suponía conceder a los padres una elección más libre sobre la forma de cuidar a sus hijos.

Por otro lado, muchos de los que expresaron su apoyo en principio a la licencia parental preferían que estos instrumentos se limitasen estrictamente a cuestiones de protección de la maternidad en el trabajo y que los derechos a la licencia parental se abordasen en otros instrumentos. Se señaló que la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), ya incluía una disposición sobre la licencia parental, y algunos comentarios sugirieron que esta cuestión podría convertirse en objeto de un futuro convenio independiente. Otros se oponían a incluir en la recomendación la licencia parental señalando obstáculos de orden financiero, práctico o de política nacional.

Una serie de respuestas apoyaban la aplicación de esta disposición a los padres adoptivos. Los argumentos sobre la aplicación de los instrumentos a los padres adoptivos figuran resumidos y analizados en los comentarios de la Oficina sobre el artículo 1 del convenio.

Se realizaron diversos comentarios sobre la expresión en el subpárrafo 1) «la madre o el padre que trabajan». Una respuesta señaló que estos dos términos no eran comparables y otra sugería que se enmendase la disposición de forma que hiciese referencia a «la madre asalariada y su cónyuge», mientras que otra sugería se ampliase el campo de aplicación a los hijos del cónyuge o de la persona con quien estuviera viviendo el trabajador o la trabajadora como pareja de hecho. Otra proponía que ambos padres tuvieran derecho a la licencia parental.

Se recibieron dos comentarios en relación con el título «Otros tipos de licencia similares». Uno consideraba que este título era impreciso, ya que la licencia parental era diferente de la licencia de maternidad y que el traspaso de la licencia al padre de conformidad con el párrafo 11 era únicamente una reorganización de la licencia de maternidad y no un nuevo tipo de licencia. El otro comentario proponía sustituir el título por «Licencia autorizada adicional».

Como se menciona anteriormente, la mayoría de las respuestas sobre esta cuestión preferían que estos instrumentos se ocupa únicamente de la protección de la

maternidad y se oponían a la disposición sobre la licencia parental que figuraba en la recomendación. Teniendo en cuenta que la licencia parental tiene que ver fundamentalmente con las responsabilidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras, y es una cuestión que ya se aborda en la Recomendación núm. 165 (en especial en el apartado 1) del párrafo 22), parece innecesario incluir una disposición de este tipo en esta recomendación. Por lo tanto, la Oficina ha eliminado el antiguo párrafo 10.

11. En caso de fallecimiento de la madre antes de que haya finalizado el período de licencia posterior al parto, el padre asalariado debería tener derecho a un período de licencia equivalente al período restante de la licencia de maternidad posterior al parto. En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto, y cuando ésta no pueda ocuparse del hijo, el padre asalariado debería tener derecho a una licencia de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Observaciones sobre el párrafo 11

Alemania. Es lógico que, de ocurrir una tragedia, por ejemplo, que la madre fallezca o que se enferme (gravemente), se dé al padre el derecho de obtener un período de licencia equivalente al período restante de la licencia de maternidad.

BDA: Sin duda alguna es lógico conceder al padre una licencia en caso de fallecimiento de la madre, pero esto no guarda una relación directa con los objetivos de la protección de la maternidad en el trabajo. En este texto no debería haber disposiciones en este sentido, ya que sería más apropiado incluirlas en otros convenios y recomendaciones.

DGB: Debería conservarse el párrafo 11.

Argentina. *UIA:* Este texto va mucho más allá del objetivo de los instrumentos y debería eliminarse.

Bélgica. *CNT:* Esta licencia sólo debería preverse en la recomendación.

Canadá. Sugerimos que se utilice un lenguaje más flexible para que el padre pueda acogerse a la licencia de los padres en lugar de la licencia de maternidad posnatal.

República de Corea. *KEF:* Esta protección debería incluirse en otros convenios de la OIT. Este párrafo debería suprimirse.

Ecuador. Está de acuerdo.

Egipto. *FEI:* Esta licencia sería contraria a las prácticas, costumbres y tradiciones religiosas nacionales, según las cuales el cuidado de los niños es responsabilidad de la mujer. En virtud de la legislación nacional, la licencia se concede teniendo presente el cuidado de la salud de la mujer después del parto.

España. Es difícil de asumir la aceptación de los términos propuestos sobre la posibilidad de disfrute por el padre de una licencia en caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto que conlleve que ésta no pueda ocuparse del hijo. La propuesta tiene como finalidad la atención exclusiva del hijo, que implicaría duplicar el subsidio del propio permiso más allá de lo que se considera razonable, teniendo un sentido excesivamente proteccionista que podría tener una influencia negativa en el empleo de la mujer. Se entiende que dicho punto entra de lleno en lo que es

objeto de un Convenio de la OIT, el núm. 156 y de la Recomendación núm. 165 y debería ser en ellos donde este tema fuera tratado.

UGT: Reproducimos lo expuesto en la introducción y el preámbulo de este documento, así como las observaciones realizadas en el artículo 1 del convenio.

Estados Unidos. USCIB: Esta disposición, en la cual se parte de la base de que las circunstancias y las necesidades del padre son las mismas que las de la madre, es inapropiada y debe suprimirse.

Francia. El traspaso de la licencia al padre en caso de enfermedad o de hospitalización de la madre plantea el problema de la acumulación de la licencia (para el padre y la madre en relación con un mismo hijo), y esta dificultad aún no se ha resuelto.

Ghana. GEA: El padre debería tenerse en cuenta para la licencia de maternidad únicamente tras la presentación de un certificado médico en el que se indique que el niño o la madre está enfermo o enferma y se determine la duración de la licencia.

Guatemala. Este párrafo debería suprimirse.

India. Está de acuerdo.

HMS: Esta licencia no debería recaer automáticamente en el padre, y también debería ser posible concederla a un tutor.

Japón. Este párrafo debería suprimirse. Véanse las observaciones relativas al párrafo 10.

JTUC-RENGO: Apoya este tipo de licencia. Véanse las observaciones sobre el párrafo 10.

Malasia. Esta propuesta no es práctica. El padre trabajador debería utilizar su derecho a vacaciones anuales.

MEF: Este párrafo debería suprimirse, ya que amplía el alcance de la protección de la maternidad para incluir al padre del niño y proporcionarle prestaciones que están fuera del alcance de la protección de la maternidad.

MTUC: Véanse las observaciones sobre el párrafo 10.

Malta. No hay disposiciones jurídicas en este sentido.

Marruecos. UMT: Se propone el siguiente texto: «En caso de enfermedad, hospitalización o fallecimiento de la madre antes de que concluya la licencia posparto y en los casos en que la madre no pueda ocuparse del hijo, el padre trabajador del hijo debe tener derecho a una licencia equivalente al período restante de la licencia de maternidad posterior al parto».

Países Bajos. En la primera oración del párrafo 11, erróneamente se transfiere un componente de la protección de la maternidad a otro tipo de licencia.

Polonia. En la legislación nacional no se prevé que el padre de un niño se acoja a una licencia de maternidad en caso de fallecimiento de la madre.

Portugal. CIP: Habida cuenta de la diversidad social y cultural de los distintos Estados Miembros, esta cuestión debería dejarse en manos de la legislación nacional.

UGT: Este párrafo debería incluirse en el convenio.

Qatar. La segunda oración «En caso de enfermedad o de hospitalización ...» es la única apropiada y debería sustituir los párrafos 10 y 11.

Suiza. UPS: Debería suprimirse el párrafo 11.

Zimbabwe. Apoya este párrafo.

Comentario de la Oficina

Apenas hubo comentarios sobre el párrafo 11. La mayoría de las organizaciones de empleadores que respondieron, junto con una serie de gobiernos, se opusieron a la disposición y propusieron su eliminación. Sostenían que sobrepasaba el campo de aplicación de la protección de la maternidad, ya que extendía los derechos al padre y, por lo tanto, no debería figurar en una recomendación sobre la protección de la maternidad. Una organización de empleadores también estimaba que no debería asumirse que las necesidades y circunstancias del padre fueran siempre las mismas que las de la madre. Las organizaciones de trabajadores y algunos gobiernos apoyaron la disposición y algunos incluso trataron de reforzarla. Una organización de trabajadores propuso que el padre tuviera derecho a la licencia correspondiente al período de licencia de maternidad posterior al parto no utilizado, ya fuese por fallecimiento, enfermedad u hospitalización de la madre, mientras que otro deseaba que la disposición se trasladase al convenio. Habida cuenta de que el apoyo al párrafo fue bastante equilibrado, la Oficina lo ha mantenido.

El párrafo aborda dos situaciones diferentes: el fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia posterior al parto y la enfermedad u hospitalización de la madre después del parto. La Oficina señala que, de acuerdo con la información disponible al respecto, muy pocos países cuentan actualmente con disposiciones específicas para estos casos. La licencia parental, como se prevé en la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), podría aplicarse a ambas situaciones. Sobre la primera situación, que parece sobrepasar el campo de aplicación de la protección de la maternidad, no se recibieron muchos comentarios. Un gobierno consideró que transfería equivocadamente un componente de la protección de la maternidad a otro tipo de licencia. Otro gobierno sugería una redacción más flexible para permitir al padre tomar la licencia parental en vez de la licencia de maternidad posterior al parto. En ese sentido, cabe destacar que el párrafo 11 no confiere al padre el derecho a la licencia de maternidad, sino más bien una licencia cuyo título no se define, pero cuya duración se calcula en referencia al derecho a la licencia de maternidad que la madre hubiera tenido. En relación con la segunda situación, un gobierno señalaba que la extensión de la licencia al padre en caso de enfermedad o de hospitalización de la madre planteaba un problema, que todavía no se había resuelto, sobre la multiplicación de derechos, ya que tanto la madre como el padre dispondrían de licencias simultáneamente. No obstante, un gobierno consideró que esta disposición era la única parte aceptable de los párrafos 10 y 11 propuestos.

Una respuesta señalaba que en ninguna de las dos situaciones señaladas sería necesariamente el padre quien asumiría la responsabilidad de cuidar del hijo. Por lo tanto, proponía que también debería existir el derecho a la licencia para la persona que se ocupara del hijo. Habida cuenta de que se había eliminado la disposición sobre la licencia parental, si se ampliase la disposición para prever derechos a otra persona que tiene la responsabilidad de cuidar al hijo, ésta también escaparía al alcance del instrumento, que consiste en la protección de la maternidad.