



Cuarto punto del orden del día: 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 de la Comisión de la Protección de la Maternidad

1. La Comisión de la Protección de la Maternidad se compuso inicialmente de 196 miembros (95 miembros gubernamentales, 41 miembros empleadores y 60 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos se atribuyeron 2.379 votos a cada miembro gubernamental con derecho a voto, 5.978 votos a cada miembro empleador y 3.822 votos a cada miembro trabajador. En el transcurso de la reunión se modificó diez veces la composición de la Comisión, de modo que varió en consecuencia el número de votos atribuido a cada miembro¹.

¹ Se hicieron las modificaciones siguientes:

- a) 1.º de junio: 198 miembros (98 miembros gubernamentales con 2.379 votos para cada miembro con derecho a voto, 39 miembros empleadores con 5.978 votos cada uno y 61 miembros trabajadores con 3.822 votos cada uno);
- b) 2 de junio (mañana): 192 miembros (99 miembros gubernamentales con 2.072 votos para cada miembro con derecho a voto, 37 miembros empleadores con 5,544 votos cada uno y 56 miembros trabajadores con 3.663 votos cada uno);
- c) 2 de junio (tarde): 191 miembros (99 miembros gubernamentales con 185 votos para cada miembro con derecho a voto, 37 miembros empleadores con 495 votos cada uno y 55 miembros trabajadores con 333 votos cada uno);
- d) 3 de junio: 185 miembros (104 miembros gubernamentales con 799 votos para cada miembro con derecho a voto, 34 miembros empleadores con 2.444 votos cada uno y 47 miembros trabajadores con 1.768 votos cada uno);
- e) 5 de junio: 180 miembros (105 miembros gubernamentales con 1.394 votos para cada miembro con derecho a voto, 34 miembros empleadores con 4.305 votos cada uno y 41 miembros trabajadores con 3.570 votos cada uno);
- f) 6 de junio: 172 miembros (108 miembros gubernamentales con 341 votos para cada miembro con derecho a voto, 31 miembros empleadores con 1.188 votos cada uno y 33 miembros trabajadores con 1.116 votos cada uno);
- g) 7 de junio: 167 miembros (107 miembros gubernamentales con 30 votos para cada miembro con derecho a voto, 30 miembros empleadores con 107 votos cada uno y 30 miembros trabajadores con 107 votos cada uno);

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

- Presidenta:* Sra. A. Andersen (miembro gubernamental, Dinamarca) en su primera sesión.
- Vicepresidentas:* Sra. A. Knowles (miembro empleador, Nueva Zelandia) y Sra. U. Engelen-Kefer (miembro trabajador, Alemania) en su primera sesión.
- Ponente:* Sra. L. Samuel (miembro gubernamental, Chipre) en su octava y novena sesiones.

3. En su octava y novena sesiones, la Comisión constituyó un Comité de Redacción compuesto por los miembros siguientes: Sra. C. Fall (miembro gubernamental, Senegal), Sr. M. Teleki (miembro empleador, Suiza), Sra. A. Knowles (miembro empleador, Nueva Zelandia), Sra. J. Beresford (miembro trabajador, Nueva Zelandia), Sra. M. Monrique (miembro trabajador, Francia), y la Ponente de la Comisión, Sra. L. Samuel (miembro gubernamental, Chipre)
4. La Comisión celebró 21 sesiones en las cuales tuvo ante sí los Informes IV(1), IV(2A) y IV(2B), que había preparado la Oficina sobre el cuarto punto del orden del día de la Conferencia: 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) (segunda discusión).

Introducción

5. La representante del Secretario General presentó los Informes IV(1), IV(2A) y IV(2B), que la Oficina había preparado para que sirvieran de base a la segunda discusión de la Comisión sobre la Protección de la Maternidad. La primera discusión que se celebró en junio de 1999 había adoptado conclusiones sobre la base de las cuales, y de acuerdo con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Organización Internacional del Trabajo había preparado y enviado a los gobiernos de los Estados Miembros, y a través de ellos a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, el Informe IV(1) que incluía un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación sobre la protección de la maternidad. La Oficina recibió comentarios de 84 Estados Miembros que fueron incluidos en el Informe IV(2A) . Numerosos comentarios incorporaban las respuestas de organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se recibieron además 16 respuestas que no alcanzaron a incluirse en el Informe. Los textos propuestos del convenio y de la recomendación fueron publicados en un volumen separado, Informe IV(2B).
6. La representante del Secretario General evocó el contexto en que las deliberaciones tenían lugar. La protección de la maternidad era un problema de importancia fundamental que había constituido uno de los primeros objetivos de las normas laborales internacionales. Desde la adopción del Convenio núm. 103, en 1952, las modalidades del empleo de las
- h)* 8 de junio: 155 miembros (107 miembros gubernamentales con 140 votos para cada miembro con derecho a voto, 20 miembros empleadores con 749 votos cada uno y 28 miembros trabajadores con 535 votos cada uno);
- i)* 9 de junio: 152 miembros (107 miembros gubernamentales con 494 votos para cada miembro con derecho a voto, 19 miembros empleadores con 2.782 votos cada uno y 26 miembros trabajadores con 2.033 votos cada uno);
- j)* 12 de junio: 144 miembros (107 miembros gubernamentales con 312 votos para cada miembro con derecho a voto, 13 miembros empleadores con 2568 votos cada uno y 24 miembros trabajadores con 1391 votos cada uno).

mujeres habían cambiado enormemente en todo el mundo. Las tasas de participación de las mujeres en las actividades económicas habían aumentado en forma impresionante y éstas tendían actualmente a trabajar durante sus años de fertilidad. Las mujeres contribuían en una proporción mayor que nunca antes a los ingresos familiares. De tal manera, que la importancia de la protección de la maternidad para las trabajadoras había alcanzado una mayor dimensión. Desde mediados de los años 1990, la OIT había realizado un gran esfuerzo para evaluar la pertinencia y la eficacia de las normas internacionales de trabajo con miras a asegurar su adaptación al mundo contemporáneo. La escasa ratificación del Convenio núm. 103, así como la identificación de numerosos obstáculos técnicos para incrementarla, eran parte de las preocupaciones que llevaron al Consejo de Administración, a decidir, en marzo de 1997, la revisión de estos instrumentos de 1952.

7. Si bien estaba claro, a partir de las respuestas, que había un compromiso común para otorgar la debida importancia a la protección de la maternidad, aparecían sin embargo divergencias considerables con respecto a las medidas que deberían aplicarse para asegurar que se respondiera a las necesidades de las mujeres. Algunas respuestas ponían de relieve la importancia de aumentar al máximo el número de ratificaciones, ya que cuando los gobiernos ratificaban un convenio estaban obligados a tomar medidas para armonizar la legislación nacional con los requisitos del Convenio, dando lugar así a una mejora real de la protección. Otras advertían que la preocupación por un convenio ampliamente ratificado no justificaba una protección insuficiente. Ciertas opiniones insistían en que los nuevos instrumentos deberían concentrarse solamente en la protección de la maternidad, otras, en cambio, proponían tratar más ampliamente la cuestión de las responsabilidades y los derechos parentales. Algunos países expresaban el deseo de elaborar instrumentos ratificables que otorgaran una protección sustancial, que fueran suficientemente previsores y que prepararan el camino a un mejoramiento de los niveles nacionales de acuerdo con las condiciones socioeconómicas de los Estados Miembros. Algunas respuestas reflejaban la inquietud con respecto al equilibrio entre los niveles de la protección de la maternidad y los costos que ella acarrea, incluidos los efectos en las oportunidades de trabajo de las mujeres. También fueron expresados temores de que el convenio propuesto representara un paso atrás, una disminución de la protección de las trabajadoras y un debilitamiento de las medidas para la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores. La representante del Secretario General, a la luz del sincero compromiso común para trabajar por un resultado positivo, no pensaba que ésta hubiera sido la intención de los mandantes de la OIT. Sin embargo se mantenían aún diferencias esenciales con respecto a lo que sería un resultado positivo y a cómo este objetivo común podría ser logrado. La Oficina aspiraba a la obtención de un instrumento tan sólido como fuera necesario para proteger a la madre y al niño.
8. La representante del Secretario General destacó a continuación algunas de las diferencias principales entre el convenio propuesto y el Convenio núm. 103, examinó también los comentarios recibidos que se referían a disposiciones específicas y explicó las razones que había llevado a la Oficina a sugerir se introdujeran algunos cambios. Con respecto al ámbito del Convenio, el proyecto reflejaba el principio de un ámbito amplio. Ciertos comentarios coincidían en permitir la exclusión de ciertas categorías de trabajadoras o empresas, pero algunos gobiernos y organizaciones de trabajadores se expresaron enérgicamente en el sentido de que no se permitieran las exclusiones, por el contrario, otras respuestas proponían mayores posibilidades de exclusiones.
9. Con respecto a la inclusión de un período de licencia obligatoria, la representante del Secretario General observó que este obedecía, en general, a razones de salud; otras respuestas planteaban además que el convenio debería especificar el período mínimo de la licencia obligatoria. Las respuestas en sentido contrario subrayaban que tal disposición sería un obstáculo para la ratificación en numerosos países. En algunos países la licencia obligatoria es considerada discriminatoria, puesto que negaba la libertad de la mujer a ejercer su derecho para tomar licencia cuando ella prefiriera. Una escasa mayoría de

gobiernos apoyaba la inclusión de esta disposición, aunque algunos pocos de entre ellos deseaban que la duración y la distribución de tal licencia fueran estipuladas en el convenio. Las organizaciones de empleadores, en su gran mayoría, rechazaron esta disposición, mientras que numerosas organizaciones de trabajadores insistían en que se estipularan en el convenio seis o más semanas de licencia obligatoria. Las disposiciones relativas al permiso que debería otorgarse en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto, habían originado un amplio debate durante la primera discusión. Reconociendo que la legislación y las prácticas nacionales variaban con respecto al tipo de licencia concedido en estas circunstancias, el proyecto enunciaba que la naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrían ser determinadas por la autoridad competente.

- 10.** En vista de los comentarios recibidos, la Oficina había efectuado extensos cambios en el artículo 5 relativo a las prestaciones. Dos nuevos párrafos fueron elaborados para tratar la cuestión del monto de las prestaciones que se proporcionarían. El primero se refería a los sistemas de pago mediante los cuales las prestaciones pecuniarias se basaban en las ganancias anteriores de la mujer y se expresaban como un porcentaje de esas ganancias o de la parte tomada en cuenta para calcular las prestaciones. El texto fijaba el monto de las prestaciones en los dos tercios establecidos en el apartado *a*). El segundo nuevo párrafo propuesto abarcaba los sistemas de pago que utilizaban otros métodos, en vez de un simple porcentaje de las ganancias, para determinar el monto de las prestaciones pecuniarias. La intención del nuevo párrafo 4 era asegurar una protección equitativa a pesar de las diferencias en los sistemas de pago. El artículo 6 establecía diferentes normas mínimas entre los países en desarrollo y los países desarrollados. Aunque el artículo 19.3 de la Constitución de la OIT disponía que las normas debían ser elaboradas teniendo en consideración las diferencias en las condiciones y niveles de desarrollo entre los Miembros, muchas respuestas manifestaron preocupación ante el posible establecimiento de normas duales. Otro problema importante relativo a las prestaciones era el de su financiación. Numerosas organizaciones de empleadores manifestaron su convicción de que el nuevo convenio debería incluir una disposición para eliminar la responsabilidad individual de los empleadores con respecto al costo de las prestaciones proporcionadas a las trabajadoras empleadas por ellos. Esa responsabilidad era considerada como una carga excesiva para los empleadores, especialmente en el caso de las pequeñas empresas, y como una posible fuente de discriminación.
- 11.** El proyecto de convenio fijaba un período de protección contra el despido mucho más prolongado que el del Convenio núm. 103, a pesar de que esta protección ya no sería absoluta. Aunque había un amplio acuerdo con respecto al principio de que una mujer debiera ser protegida contra el despido por motivos relacionados con el embarazo y el parto, existían divergencias con respecto a la duración de esta protección y a la carga de la prueba para establecer si el despido estaba basado en esos motivos. El proyecto de convenio introducía una disposición sobre discriminación por motivos de maternidad: no existía ninguna disposición con este tenor en el Convenio núm. 103. Algunas respuestas estimaban que no debería existir ninguna protección especial contra el despido después de que la mujer se reincorporara al trabajo, ya que ello discriminaría a otros trabajadores, mientras que otros proponían ampliar la protección contra el despido mediante la inclusión del período de lactancia. Si bien muchos gobiernos apoyaban el texto presentado, en lo referente a la carga de la prueba, algunos consideraban que éste no tenía la flexibilidad suficiente para su adaptación a los distintos sistemas nacionales o que la carga de la prueba no debía necesariamente ser la responsabilidad exclusiva ya sea del empleador o del trabajador. La Representante del Secretario General señaló que el proyecto de convenio incluía una disposición sobre no discriminación en relación con la maternidad, que no tenía paralelo en el Convenio núm. 103. La oradora añadió que la disposición sobre la no discriminación había sido reforzada para dejar claramente establecido que la discriminación en el empleo incluía la discriminación en el acceso al empleo.

-
12. El derecho a las interrupciones para la lactancia había sido trasladado de las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación, después de un amplio debate durante la primera discusión de la Comisión. La oradora agregó que aún se seguía discutiendo sobre su incorporación ya sea en el convenio o en la recomendación. Las organizaciones de trabajadores y muchos gobiernos preferían su inclusión en el convenio, basándose en la importancia del amamantamiento para la salud de la madre y del niño. Las organizaciones de empleadores y algunos gobiernos argüían que las interrupciones para la lactancia debían ser solamente materia de la Recomendación y expresaban su inquietud ante un posible derecho a interrupciones, de duración indefinida, ante las consecuencias en los costos, especialmente para las pequeñas empresas, y ante el riesgo de que esta disposición se convirtiera en un obstáculo importante que impidiera una amplia ratificación del convenio. La Oficina, en respuesta a estas preocupaciones, argumentos e informaciones contenidos en las respuestas, había efectuado algunos cambios en esta disposición; sin embargo, la exigencia de que las interrupciones para la lactancia debían ser contabilizadas como tiempo trabajado y remunerarse en consecuencia, fue retenida en el párrafo 2 del artículo 9. La representante del Secretario General terminó su intervención con una bienvenida a las organizaciones no gubernamentales que manifestaban un gran interés en los problemas debatidos.

Discusión general

13. La Vicepresidenta empleadora manifestó que los miembros empleadores tenían la convicción de que todos los participantes de la Comisión compartían el objetivo común de lograr un instrumento que otorgara una protección efectiva de la maternidad, de forma tal que pudiera ser ampliamente aceptada por los Estados Miembros de la OIT. La oradora consideraba fundamental poder llegar a un resultado equilibrado, para que la aceptación limitada y la escasa ratificación del Convenio núm. 103 fuesen superadas. Como ya lo había declarado en su intervención del año anterior, si bien los miembros empleadores apoyaban el informe de la Comisión como un informe provisional, estaban muy preocupados de que se hubiera producido un desequilibrio tanto entre los derechos y responsabilidades respectivos de trabajadoras, empleadores y gobiernos, como entre un enfoque basado en principios y otro basado en aspectos prescriptivos. La oradora puso de relieve que la responsabilidad de asegurar la protección a la madre y al niño debía ser compartida, como también debían serlo los derechos. De la misma manera que la responsabilidad del embarazo y de la crianza de los niños no podía recaer solamente en las mujeres, los derechos tampoco deberían beneficiar exclusivamente a éstas. Los empleadores tenían derecho a esperar no ser sobrecargados con los costos y obligaciones derivados de las licencias de maternidad y los gobiernos tenían derecho a establecer políticas nacionales de acuerdo con las expectativas económicas y sociales de toda la comunidad.
14. La oradora señaló que el Director General en su Memoria sobre el *Trabajo Decente* a la Conferencia del año anterior había reconocido que la OIT tenía que asegurar su pertinencia y reafirmar la utilidad de las normas internacionales, tenía que revigorizar sus esfuerzos mediante nuevos enfoques. La Comisión tenía ahora ante sí la oportunidad de comenzar ese proceso y pasar de la adopción de un instrumento «uniforme y polivalente» excesivamente preceptivo, que pueda ser ratificado por muy pocos países, a la adopción de un instrumento significativo que abarque principios relativos a la protección de la maternidad sobre los cuales todas las partes estén de acuerdo, que sería alcanzable y ratificable y que serviría de base para lograr una verdadera protección de la maternidad para las mujeres.
15. Los miembros empleadores apoyaron ese nuevo enfoque para la fijación de normas. Durante la primera discusión propusieron que el instrumento estipulase que:

Todo miembro, para el que este Convenio esté vigente, se compromete a formular y aplicar una política nacional con miras a promover, mediante procedimientos adecuados a la práctica y condiciones nacionales, la licencia y la protección de la maternidad para todas las mujeres asalariadas;

añadiendo después:

el elemento clave de este instrumento, como medio indispensable para proteger la salud de cualquier mujer y su hijo, es el derecho de la mujer a un período de licencia de maternidad, a la protección contra el despido por motivos relacionados con el embarazo o la licencia de maternidad, con medios adecuados para mantenerse ella y su hijo.

Era esencial que la Comisión abordase la cuestión de la ratificación ya que era precisamente el bajo nivel de ratificación del Convenio núm. 103 lo que había inducido al Consejo de Administración a solicitar su revisión. Hizo hincapié, en ese sentido, que la satisfacción de los convenios no era un fin en sí mismo, sino que era importante porque aseguraba una verdadera protección, ya que los países se comprometerían a adaptar sus leyes nacionales de conformidad con el Convenio y a aplicar sus disposiciones plenamente, ya que se requerirá que presentasen memorias de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT. Los miembros empleadores se esforzarían por lograr un instrumento que no fuera excesivamente prescriptivo — un instrumento que prevea normas mínimas pero que no impida que los países las mejoren.

16. En los Estados Miembros existía una gran variedad de empresas que iba de las microempresas y las empresas familiares a las grandes empresas. Era importante que el convenio propuesto no fuera tan restrictivo que diese como resultado que las mujeres perdieran oportunidades de empleo debido a los costes excesivos de una protección de la maternidad, incluido el coste de prever una licencia, reemplazar a la mujer en licencia y formar a la persona que la reemplaza. La Vicepresidenta empleadora insistió en que los empleadores estaban dispuestos a compartir la responsabilidad de la protección de la maternidad, pero que era necesario lograr un equilibrio adecuado entre los interlocutores sociales. En conclusión, advirtió que si la Comisión no respondía al reto del Director General respecto a que el proceso de fijación de normas de la OIT debería continuar siendo pertinente, esto sería un fracaso para las mujeres y para la OIT.
17. La Vicepresidenta trabajadora estimó que en la primera discusión se habían logrado los mejores resultados posibles en circunstancias difíciles y afirmó que los miembros trabajadores harían todo lo que pudieran para garantizar un éxito similar durante la segunda discusión. Subrayando que la protección de la maternidad no era sólo una preocupación que afectaba a las mujeres y a los niños sino a la sociedad futura en su conjunto, señaló que el objetivo del proceso de revisión no era simplemente efectuar ajustes habida cuenta de las condiciones sociales y económicas cambiantes y aumentar el número de ratificaciones. El problema principal era más bien el contenido de la protección. El mundo estaba cambiando, las fronteras desaparecían, la competencia aumentaba y los trabajadores estaban dispuestos a cooperar de manera constructiva en este proceso. Asimismo, reconocían que las normas de trabajo internacionales no podían reglamentar todos los detalles. No obstante, un instrumento que fuese ratificable por todos los Estados Miembros pero que estuviese vacío de contenido sería inaceptable puesto que no tendría un impacto real en la legislación y práctica nacionales. Así pues era necesario lograr un equilibrio entre el establecimiento de principios generales y el logro de una verdadera protección de los trabajadores. Aunque la protección de la maternidad implicaba claramente gastos que repercutían en la competencia y en la creación de puestos de trabajo, esos gastos eran necesarios para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras a criar a sus hijos sin por ello ser objeto de discriminación. Existían razones económicas y sociales esenciales que justificaban una mejor protección de la maternidad. Además, la oradora señaló, sin embargo, que el coste de la protección de la maternidad era relativamente bajo

en comparación con otras prestaciones sociales, tales como las pensiones, y que a menudo tenían un límite de tiempo.

- 18.** Refiriéndose a los textos propuestos, la Vicepresidenta trabajadora dijo que el alcance de los instrumentos propuestos era demasiado limitado y que era necesario en particular incluir de forma más clara al sector informal, b cual era de crucial importancia para los países en desarrollo. Existía también la necesidad de una licencia después del parto obligatoria, tal como se preveía en el Convenio núm. 103. Si bien la licencia obligatoria quizás no fuera demasiado importante para las mujeres trabajadoras de los países desarrollados, ese no era el caso en los países en desarrollo, donde las mujeres trabajadoras estaban a menudo sometidas a presiones por parte de los maridos y de las familias para que reanudasen su trabajo lo antes posible por razones financieras. Sugirió también que se examinase la posibilidad de mantener la absoluta prohibición respecto al despido que figuraba en el Convenio núm. 103, sin la cual sería imposible que muchas mujeres afirmasen sus derechos. Aunque asignar la carga de la prueba al empleador era satisfactorio en sí mismo, quizás esto no abordaba todavía de manera adecuada la necesidad de una protección efectiva contra el despido en muchos países en desarrollo. Los miembros trabajadores concedían también mucha importancia a la previsión de interrupciones para la lactancia, que deberían tener lugar en el contexto del tiempo de trabajo remunerado y a la protección contra condiciones que fueran peligrosas para la salud de las mujeres embarazadas o las mujeres lactantes y sus hijos.
- 19.** El miembro gubernamental del Canadá presentó una declaración en nombre de los miembros gobernantes de Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chipre, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza que apoyaba la opinión del Consejo de Administración respecto a que la revisión del Convenio núm. 103 y de la Recomendación núm. 95 debería dar como resultado normas que pudieran ser más ampliamente ratificadas y que tengan en cuenta los progresos alcanzados en muchos países. Subrayaron también la importancia de que en el convenio propuesto se incluyesen normas de protección de la salud.
- 20.** La miembro gubernamental de Chipre apoyó ese punto de vista y dijo que la protección de la maternidad en su país se consideraba como una importante obligación del Estado y de la sociedad. Opinaba que se necesitaban instrumentos que aportasen una protección sustancial sin ser excesivamente preceptivos, que tuviesen en cuenta los intereses de las mujeres en el mercado del trabajo y que no fuesen inferiores a la protección real establecida por el Convenio núm. 103.
- 21.** El miembro gubernamental de China señaló que, puesto que la amplia ratificación era uno de los objetivos importantes de este proceso de revisión, los nuevos instrumentos no deberían ser demasiados detallados. Deberían tenerse en cuenta las diferencias en la legislación y práctica nacionales, por ejemplo, con respecto a la política de población. Deberían respetarse dos principios importantes: la protección del derecho a la maternidad y cada país debería disponer de sus propias leyes para garantizar esa protección.
- 22.** El miembro gubernamental del Brasil dijo que su país era uno de los pocos países que habían ratificado el Convenio núm. 103. Desde su ratificación en 1965, se habían producido muchos cambios, ya que actualmente en virtud de la Constitución se preveía una protección sustancial para las mujeres trabajadoras. Esas medidas incluían la previsión de asistencia médica, la prohibición de una discriminación basada en la maternidad, la previsión de dos períodos de media hora para la lactancia y la supresión del examen de embarazo a fines de empleo.
- 23.** La miembro gubernamental de Kenya subrayó la importancia de la protección de la maternidad, ya que afectaría directa o indirectamente a todos los miembros de la sociedad

y tendría un impacto en la economía, ya sea a través de los impuestos, las tasas de mortalidad infantil o los costes de la atención de salud. Sin embargo, los instrumentos deberían ser suficientemente flexibles para tener en cuenta las diferencias de los niveles de desarrollo nacional.

24. La miembro gubernamental de Barbados, al subrayar que la revisión debería tener por objeto que el instrumento fuese más ampliamente ratificado, estimaba que éste debería concentrarse en cuestiones esenciales, incluida la previsión de seis semanas de licencia obligatoria después del parto con miras a la protección de la salud. En su país ya estaban previstas muchas de las prestaciones propuestas; sin embargo, aunque apoyaba el principio de las interrupciones para la lactancia, subrayó que esa disposición haría que fuese imposible para su país ratificar el instrumento propuesto actualmente.
25. El miembro gubernamental del Japón señaló el creciente papel de las mujeres en la fuerza laboral y la preocupación expresada en algunos países respecto al descenso de la natalidad. Un convenio revisado debería ser práctico y ratificable y evitar disposiciones detalladas, tales como las relativas a las prestaciones, la lactancia y a la carga de la prueba, que en algunos países podrían ser un obstáculo para la ratificación.
26. La miembro gubernamental de Noruega dijo que la protección de la maternidad en el trabajo implicaba ciertos derechos básicos de vital importancia. No obstante, los textos propuestos no prestaban suficiente atención a la salud de las madres embarazadas y lactantes y a los peligros planteados por el medio laboral. Por este motivo, era esencial que se incluyese un artículo sobre la protección de la salud en el convenio propuesto, y no sólo en la recomendación propuesta.
27. La miembro gubernamental de Croacia dijo que la posición de su Gobierno no había cambiado desde la primera discusión y desde la repuesta de su Gobierno al primer proyecto de convenio y de recomendación en el Informe IV(2A) . Aunque la protección de la maternidad era un componente clave de la lucha por un trabajo decente para todas las mujeres, los textos propuestos no establecían una protección real ya que permitían muchas excepciones en cuanto al alcance, un período indefinido de licencia obligatoria y el pago de prestaciones distintas de las previstas en los sistemas de seguridad social, así como una débil protección del empleo. Habida cuenta de que Croacia también era parte en el Convenio núm. 102, su Gobierno no consideraba que el nuevo convenio, en su forma propuesta, fuera un instrumento que recayese dentro del ámbito de los convenios sobre seguridad social elaborados después de la adopción del Convenio núm. 102. El contenido de los textos propuestos se concentraba en el derecho a una licencia de maternidad más bien que en la maternidad. Señaló que el proceso de fijación de normas figuraba en el orden del día de los debates de la OIT desde hacía algún tiempo y estaba convencida de que el resultado de la labor de la Comisión sería importante a este respecto.
28. La miembro gubernamental de Etiopía estimó que el texto propuesto representaba una excelente base de discusión y apoyó la adopción de un convenio y una recomendación realistas. Opinaba que el debate debería centrarse en la protección de la maternidad y evitar cuestiones religiosas y culturales sensibles relativas a los derechos parentales y a la adopción. Si bien debía prestarse atención a la salud de la madre y del hijo, a la oradora le preocupaba que las interrupciones para la lactancia pudiesen reducir en realidad las perspectivas de empleo de las mujeres. El convenio debería establecer normas mínimas dejando los detalles específicos a las medidas nacionales, a fin de asegurar una amplia ratificación.
29. La miembro gubernamental de Australia se asoció a la declaración realizada por el miembro gubernamental del Canadá. Durante la primera discusión se habían logrado algunos progresos relativos a la revisión del convenio, aunque habían surgido algunos aspectos decepcionantes y las cuestiones y preocupaciones señaladas por el Consejo de

Administración no se habían presentado siempre en el foro. El bajo nivel de ratificación del convenio se debía al hecho de que era demasiado preceptivo. Lo que se requería era un instrumento con principios orientadores que fuese flexible, aunque la oradora subrayó que un mínimo de normas no era sinónimo de normas mínimas. El resultado de la protección de la maternidad era importante, aunque los medios para lograrlo deberían dejarse a criterio de los Estados Miembros, confiando en que los mecanismos de supervisión de la OIT garantizarían la observancia.

- 30.** La miembro gubernamental de Chile vinculó el tema de la protección de la maternidad a derechos humanos básicos tales como la no discriminación, el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, la igualdad entre hombres y mujeres y el derecho a la vida. En los países en desarrollo las mujeres participaban cada vez más en el mercado del trabajo y la previsión de una protección adecuada durante el embarazo era un elemento vital para determinar su permanencia en el empleo. El convenio debería pues prever una mayor protección del empleo de las mujeres. La maternidad era una responsabilidad social que afectaba no sólo a las madres y a los padres sino a toda la sociedad, por consiguiente, las autoridades estatales o los sistemas de seguridad social deberían aceptar la responsabilidad de sus costes. Añadió que el preámbulo del convenio propuesto debería mencionar otros instrumentos internacionales importantes que tratan de los derechos humanos.
- 31.** El miembro gubernamental de Francia dijo que el texto de la Oficina constituía una base de discusión excelente que esperaba permitiría un importante avance para reforzar la protección de la maternidad, especialmente en cuanto a la salud de la madre y del hijo y a la no discriminación, así como respecto al logro de una ratificación más amplia del Convenio núm. 103. En cuanto a cuestiones delicadas tales como la duración y distribución de la licencia, o incluso la protección contra el despido era importante mantener una actitud abierta y tratar de encontrar soluciones de compromiso que fuesen favorables para todos. Una de las condiciones para el éxito de nuestros trabajos es no hacer de este Convenio una prueba del cambio de la política normativa de la OIT sobre la cual las discusiones en curso están todavía muy lejos de terminarse.
- 32.** La miembro gubernamental de Suecia lamentó que la cuestión de la licencia parental no figurase ya en los textos propuestos. Recordó que durante la primera discusión su país propuso una parte opcional en el convenio con disposiciones relativas a la licencia parental. Aunque esto no había obtenido un amplio apoyo, la oradora estaba todavía interesada en continuar la discusión. Esta parte opcional del convenio contribuiría a que éste fuese un instrumento más moderno y progresista que diese normas que indicasen el camino futuro. Refiriéndose al artículo 3 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la oradora subrayó que el principal objetivo para introducir la licencia parental era el interés superior del niño. Era importante permitir a ambos padres tomar licencia ya que los dos tenían el deber y la responsabilidad de criar a los hijos. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) no contenía ninguna disposición sobre licencia parental, ni tampoco la Recomendación núm. 165 que le acompañaba, por consiguiente, esas disposiciones en una revisión del Convenio núm. 103 no constituirían una duplicación. La oradora puso de relieve que un convenio con una estructura en dos partes tal como se proponía no impediría la ratificación de ningún Estado Miembro.
- 33.** La miembro gubernamental de los Países Bajos estuvo de acuerdo con la declaración realizada por el miembro gubernamental del Canadá. Además, puso de manifiesto que la revisión del Convenio núm. 103 no debería traducirse en un nivel de protección menor. El progreso y desarrollo sociales deberían reflejarse en el convenio revisado, y la forma de conseguirlo era elaborar un convenio menos preceptivo y más flexible.
- 34.** La miembro gubernamental de Trinidad y Tabago deseaba un convenio que todos los Estados Miembros pudieran ratificar y aplicar. Asimismo, era importante proporcionar

condiciones de trabajo decentes para las mujeres. Su país proporcionaba protección a la maternidad, pero en la legislación nacional no se preveían las interrupciones para la lactancia, y una disposición en este sentido en el convenio plantearía problemas para la pronta ratificación. No obstante, la oradora reconocía la importancia de dicha disposición y confiaba en que los debates de la Comisión dieran lugar a un grado de consenso.

35. La miembro gubernamental de Egipto señaló que la legislación de su país ofrecía protección para los niños y las trabajadoras embarazadas o lactantes. Confiaba en que los debates dieran lugar a un convenio equilibrado que fuera flexible y aceptable universalmente.
36. La miembro gubernamental del Perú señaló que aunque las normas relativas a las trabajadoras y la protección de la maternidad se habían adoptado en su país al principio del siglo XX, había resultado un gran reto proporcionar protección a las mujeres en el lugar de trabajo sin crear obstáculos reales o aparentes a su empleo. La oradora señaló que el reto de proteger a las mujeres y la maternidad era mayor en los países en desarrollo como el Perú dada la alta tasa de fecundidad. Asimismo, destacó la importancia especial de proteger y promover la lactancia materna natural, o amamantamiento, a la luz de estudios que confirman los beneficios de aquélla. Conforme a ello, los países deberían considerar establecer programas nacionales de apoyo a la lactancia materna natural. Pidió que se tuviese en cuenta que el objetivo de las labores de la Comisión era proponer normas mínimas que pudieran ser mejoradas a través de las políticas de los empleadores y a través de la legislación nacional.
37. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire consideraba que los textos propuestos proporcionaban una buena base para la discusión, aunque se podían mejorar para garantizar un convenio sólido y progresivo, que fuera lo suficientemente flexible como para facilitar el mayor número posible de ratificaciones, especialmente en los países en desarrollo. La legislación de su país preveía un amplio nivel de protección de la maternidad, incluidos los derechos de las madres lactantes. Su Gobierno era consciente de la importancia del amamantamiento y el orador consideraba que los instrumentos de la OIT deberían tener en cuenta los conocimientos científicos como medio para hacer progresar el desarrollo económico y social. La OMS y el UNICEF habían elaborado un Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, adoptado en 1981 y ratificado por todos los países menos uno. Este Código, basado en los resultados de la investigación, preconizaba el amamantamiento durante cuatro a seis meses. Las normas de la OIT deberían inspirarse en dicho Código. El orador pensaba que cuatro meses de licencia de maternidad eran el mínimo indispensable en beneficio de la madre (menos ausencias por motivos de enfermedad del hijo), del hijo (mejor alimentado y menos vulnerable a las enfermedades infecciosas), de la empresa y del empleador (un clima social más sano y mayor productividad) y de la sociedad en su conjunto, ya que la salud del adulto comienza por la salud en los primeros años de vida.
38. El miembro gubernamental de Namibia aprobaba los principios de la protección contra el despido por motivos relacionados con el embarazo de la mujer, el derecho a una remuneración justa y duradera y la concesión de una licencia de maternidad adecuada. No obstante, no podía apoyar la extensión de esos principios a otras personas que no fueran las mujeres interesadas.
39. La miembro gubernamental de Argentina dijo que la protección de la maternidad no era únicamente una cuestión de protección de las madres trabajadoras, sino más bien un bien social que los gobiernos y las comunidades debían tutelar, lo que permitiría avanzar hacia una mayor igualdad para la humanidad en general. Asimismo, expresó su apoyo a la licencia parental, ya que ésta promovería la igualdad de acceso al empleo, y deseó que se debatieran las cuestiones de la licencia para los padres adoptivos y de los partos múltiples.

Se habían logrado avances para obtener un convenio que proporcionase más protección con mayor flexibilidad.

40. El miembro gubernamental de Canadá, al tiempo que apoyaba la revisión propuesta, puso de manifiesto que era importante evitar la adopción de disposiciones demasiado preceptivas que fueran un obstáculo a la ratificación. El convenio debería promover la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres, al tiempo que proporcionase la flexibilidad necesaria para tener en cuenta los diferentes niveles de desarrollo económico y social de los países.
41. El miembro gubernamental del Líbano apoyó la necesidad de adoptar un instrumento flexible que tuviera en cuenta los diferentes niveles de desarrollo económico y social existentes en los países.
42. El miembro gubernamental de la Jamahiriya Arabe Libia también manifestó su apoyo al proyecto de convenio y de recomendación, que eran el resultado de los prolongados debates del año anterior. El orador añadió que la cuestión de las interrupciones para la lactancia y de las instalaciones a ese propósito era muy importante. Una nueva ley del trabajo de la Jamahiriya Arabe Libia contemplaba una licencia de maternidad prolongada cuando la mujer tuviera más de un hijo y el otorgamiento de prestaciones pecuniarias y médicas. Esta ley prohibía tanto la discriminación en el empleo por motivos relacionados con el embarazo como el despido durante la licencia de maternidad. Además, las interrupciones para la lactancia eran contabilizadas como tiempo trabajado.
43. La representante del UNICEF puso de manifiesto los avances científicos en relación con las necesidades de las mujeres y los niños y señaló que la lactancia exclusiva podría reducir notablemente la incidencia y gravedad de las enfermedades comunes de los niños recién nacidos. La reducción a nivel mundial de la alimentación artificial y las mejoras de las prácticas de lactancia podrían salvar a 1,5 millones de niños aproximadamente por año y reducir los riesgos que representaban el cáncer de mama y la osteoporosis en la vida de las madres. El UNICEF apoyaba el derecho de las madres a amamantar como esencial al derecho de los niños a aspirar al mayor nivel de salud posible. Los instrumentos elaborados por la Comisión, que influirían en los derechos de las madres trabajadoras de todo el mundo, deberían proteger, respetar y facilitar los derechos de los niños y las mujeres y reconocer la contribución de éstas al bienestar de las familias y al desarrollo de la sociedad. Con este fin, el UNICEF sugería que el convenio previese un período de licencia de maternidad remunerada de 16 semanas, dos medias horas de interrupciones para la lactancia remuneradas durante un año y un espacio seguro, limpio y privado para la lactancia o la extracción de la leche materna en el lugar de trabajo. La recomendación debería prever por lo menos seis meses de licencia de maternidad posterior al parto remunerada y una media hora de interrupción para la lactancia para las madres con niños entre 1 y 2 años de edad.
44. La representante de *Zonta Internacional*, hablando en nombre de la ONG *Working Group on Women's Employment and Economic Development* con base en Ginebra, apoyaba enérgicamente la adopción de un nuevo convenio. La protección de la maternidad como función social incumbía al Estado era necesario en una economía mundializada proporcionar orientación a nivel internacional para garantizar la igualdad de protección a las trabajadoras. Tras citar la importancia de la igualdad de acceso a la protección de la maternidad en vista de la aparición de nuevas formas de relación de empleo, la oradora abogó por la inclusión de la protección de todas las mujeres que trabajaban por una remuneración, independientemente de su situación en el empleo, y puso de manifiesto que no debería ejercerse discriminación alguna contra ninguna persona de sexo femenino o niño. Aunque lamentaba que no se hubiese propuesto un aumento de la duración de la licencia de maternidad desde el nivel actual, expresó su apoyo a la inclusión de una cláusula que permitiera extender el período a nivel nacional como base de un progreso

realista. La oradora estaba de acuerdo en que las disposiciones sobre licencia obligatoria debían ser flexibles y sugirió que un órgano tripartito a nivel nacional, en consulta con las organizaciones de mujeres de los países, pudiera determinar si era necesario un período de licencia obligatorio. Le preocupaba que la financiación de las prestaciones de maternidad no fuera abordada en el texto de la Oficina y subrayó que el nivel propuesto de prestaciones pecuniarias debería considerarse como la base mínima. Aunque en principio las prestaciones pecuniarias para la maternidad no deberían considerarse como prestaciones por enfermedad o desempleo, el hecho de que las mujeres utilizaran dichas prestaciones en relación con la maternidad no debería privarlas de estos derechos en una etapa posterior. Por último, puso de manifiesto que la protección de la salud de las mujeres y los niños antes y después del parto era vital para la protección de la maternidad y debería incluirse en el convenio.

45. La representante del Consejo Internacional de Enfermeras hizo valer los derechos de todas las mujeres y los niños a una protección adecuada de la maternidad, incluidos la seguridad en el empleo, la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, el apoyo a los padres para criar a los hijos y el derecho de las mujeres a elegir a su prestador de asistencia médica. Tras citar diversas disposiciones relativas a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, estimó que el proyecto de convenio debería aumentar las medidas de protección de la maternidad y mostró su aprobación por la inclusión en el texto de la Oficina del derecho de las trabajadoras a recibir una remuneración por las interrupciones para la lactancia durante el trabajo. Las investigaciones realizadas habían mostrado las ventajas médicas y sociales de la lactancia en los niños, y muchas políticas la recomendaban durante los seis primeros meses de vida. La Comisión debería tener en cuenta estos elementos y tratar de obtener un marco jurídico que garantizase el derecho a amamantar por lo menos durante seis meses sin pérdida de remuneración y a contar con instalaciones seguras e higiénicas para la lactancia y la extracción de leche materna. Las mujeres que disfrutaban de la licencia de maternidad deberían recibir una protección de los ingresos de por lo menos dos tercios de su salario, si no de su salario íntegro.
46. Las representantes de la *Maternity Protection Coalition* hicieron notar que todo instrumento sobre protección de la maternidad supondría un legado histórico para la realización del potencial de las trabajadoras. Señalaron que en muchos países de la región de Africa las tasas de mortalidad infantil y las derivadas de la maternidad eran altas y muchos niños sufrían enfermedades que podían prevenirse. Las tasas de lactancia exclusiva eran por lo general bajas y muchísimos niños morían de forma inaceptable porque no habían sido amamantados. Los empleadores tenían interés en promover la salud del niño, ya que el absentismo cuando las madres debían cuidar a sus hijos enfermos se plasmaba en un bajo nivel de productividad. Las mujeres debían obtener una licencia de maternidad adecuada para favorecer el amamantamiento y poder recuperarse. Al reincorporarse al empleo, debían disfrutar de interrupciones para la lactancia remuneradas y contar con instalaciones, que se proporcionasen sin que su costo fuera elevado. El convenio debería prever, por lo tanto, un mínimo de cuatro meses de licencia de maternidad posterior al parto remunerada, dos medias horas de interrupciones diarias para la lactancia y remuneradas por lo menos durante el primer año después del parto y un espacio limpio en el lugar de trabajo o próximo a éste para la lactancia y la extracción de leche materna. La recomendación debería prever una licencia de maternidad de al menos seis meses después del parto.
47. La representante del *International Women Count Network* acogió con agrado la posibilidad de presentar las opiniones de las mujeres, a quienes raramente se escuchaba. Observando que el trabajo no remunerado de las mujeres, realizado además de su trabajo remunerado, era a menudo ignorado, dijo que la protección de la maternidad debería incluir interrupciones para la lactancia remuneradas como medio para contribuir a reparar la injusticia de que eran objeto las madres trabajadoras. Ignorar la contribución de las mujeres en la concepción y lactancia de los hijos era discriminarlas. La oradora advirtió

que la Comisión debería evitar contribuir a un declive mundial de la lactancia, y en vez de ello debería contribuir a fomentarla. Con este fin, el convenio debería proporcionar protección para todas las mujeres trabajadoras, incluidas las del sector informal, las mujeres solteras y las madres de niños adoptados; un mínimo de dos interrupciones diarias para la lactancia de al menos media hora durante un año como mínimo que deberían contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia; y la puesta a disposición de un espacio limpio y confortable para la lactancia que contase con agua potable. El convenio debería prever además seis semanas de licencia obligatoria remunerada después del parto; seis meses de licencia de maternidad remunerada, y el derecho a prestaciones pecuniarias universales, independientemente del número de niños o de la duración en el empleo. Por último, la protección contra el despido o cualquier otra forma de discriminación debería reforzarse, incluido el derecho de las mujeres embarazadas y las madres lactantes a no ser obligadas a realizar un trabajo que pudiera poner en peligro su salud o la de sus hijos.

48. La miembro gubernamental de Papua Nueva Guinea declaró que su país se complacería en el logro de un gran avance en la materia y que apoyaba la revisión de los instrumentos sobre la protección de la maternidad. Estos deberían reconocer las condiciones sociales y económicas de los Estados Miembros y apoyar los principios de la no discriminación en el empleo, la protección de la salud y la licencia maternal, así como las disposiciones sobre las prestaciones pecuniarias y médicas. Los instrumentos debían ser flexibles, ponderados y susceptibles de ser ampliamente ratificados y puestos en práctica. Su Gobierno otorgaba una gran importancia a la protección de la maternidad y a la necesidad de un nuevo convenio que garantizara la dignidad de las trabajadoras y que se adaptara a las distintas situaciones nacionales y niveles de desarrollo. Los mecanismos para la aplicación, sin embargo, deberían ser materia de la legislación nacional y de la negociación colectiva.
49. La miembro gubernamental de Costa Rica observó que parecía existir un amplio acuerdo en que la protección de la maternidad era esencial para el desarrollo de la sociedad. La tarea de la Comisión no era disminuir la protección ya adecuadamente contemplada en el Convenio núm. 103 con respecto a la licencia obligatoria, a las prestaciones pecuniarias y a la protección de la salud. Tampoco consistía en disminuir el número de mujeres abarcadas por el convenio, puesto que la fuerza de trabajo femenina aumentaba constantemente y que en los países con un alto grado de pobreza era evidente que la eliminación de ésta estaba directamente relacionada con el empleo de las mujeres. La Comisión no podía tampoco cuestionar la necesidad de una protección especial contra el despido durante el embarazo o la lactancia. Era importante que la Comisión estuviese de acuerdo en aquellos aspectos de la protección que constituirían innovaciones en el área de las normas mínimas como, por ejemplo, la licencia parental. En aquellas áreas que iban más allá de las normas mínimas, podía otorgarse una mayor flexibilidad. Finalmente, la oradora consideró que la escasa ratificación del Convenio núm. 103 reflejaba el hecho de que las políticas públicas habían sólo muy recientemente comenzado a tratar las cuestiones de la igualdad de género.
50. La miembro gubernamental de Jordania explicó que la protección de la maternidad era esencial para permitir que las mujeres participaran plenamente en el mundo del trabajo. Esta protección, durante un período limitado, garantizaría que la mujer tuviera el descanso físico y mental necesario antes de reintegrarse al trabajo. Sin embargo, la prolongación del período de permiso a dieciséis semanas podría tener efectos contraproducentes para las mujeres en el mercado de trabajo y provocar mayores costos de producción para las empresas. Cualquier instrumento que se adoptara debería ser suficientemente flexible como para tener en cuenta el contexto social y al nivel de desarrollo de cada país.
51. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán observó que, si bien los derechos de las mujeres y la igualdad entre los sexos habían sido reconocidos a nivel internacional y nacional, a menudo las mujeres no habían sido suficientemente conscientes de sus derechos y esto había limitado su realización efectiva. En consecuencia,

recientemente se había dado un mayor énfasis a la aplicación y a la observancia de la ley. La creciente participación de las mujeres en el mercado del trabajo y la discriminación con que todavía se enfrentan en relación con el empleo eran pruebas de la conveniencia y oportunidad de que se adopten nuevos instrumentos. Al revisar las normas relativas a la protección de la maternidad, era importante que se lograra un equilibrio entre las necesidades de las mujeres trabajadoras y los intereses de los empleadores, ya que las crecientes obligaciones de estos últimos podrían aumentar la discriminación contra las mujeres. La protección de la maternidad debería facilitar la combinación de un empleo remunerado y la vida familiar.

- 52.** El miembro gubernamental de Zimbabwe expresó el apoyo de su Gobierno a un Convenio y una Recomendación. Con referencia a la licencia obligatoria declaró que debería respetarse el derecho de la madre. La experiencia había demostrado que la preferencia de las madres respecto a la oportunidad de la licencia variaba, por consiguiente, eran las madres las únicas determinantes de su interés superior a este respecto. La financiación de la protección de la maternidad era también motivo de gran preocupación. En su país, los actuales debates en el Parlamento pretendían aumentar el nivel de las prestaciones pecuniarias garantizando al mismo tiempo, mediante la introducción de un fondo contributivo, que el empleador no asumiese por más tiempo esos costes por sí solo.
- 53.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda expresó el apoyo de su Gobierno para una revisión significativa del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) que debería contribuir a la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo y al fomento de la salud de la mujer y de sus hijos. Debería asegurar niveles razonables de protección de la maternidad, reflejar la práctica internacional común y ofrecer orientación para la legislación y la práctica nacionales. Los instrumentos deberían ser factibles, pero contener un nivel de prescripción que garantizase su integridad. Los instrumentos deberían, por lo tanto, ofrecer orientación adecuada respecto al alcance y al nivel de la protección de la maternidad reconociendo al mismo tiempo la necesidad de acomodar una amplia gama de circunstancias nacionales con el fin de lograr los resultados deseados. Advirtió, sin embargo, que la preocupación respecto a la ratificación no debería conducir a una reducción de la protección prevista.
- 54.** La miembro gubernamental de Sudáfrica expresó el apoyo de su Gobierno a la revisión del Convenio núm. 103. Esperaba que los instrumentos resultantes mejorarían y fortalecerían la protección de las mujeres trabajadoras, teniendo también en cuenta la dinámica familiar. La oradora señaló algunos motivos de preocupación, especialmente las cuestiones de los derechos parentales, los niños adoptados y las interrupciones para la lactancia y solicitó la opinión de otros países en desarrollo en relación con el artículo 6.
- 55.** El representante de la Organización Mundial de la Salud subrayó que el embarazo y el parto constituían la esencia del desarrollo humano y que la atención adecuada para la salud y el bienestar de la mujer embarazada y de su hijo era una preocupación de toda la sociedad en su conjunto. La lactancia materna fomentaba la salud y el desarrollo del niño y era un factor esencial para garantizar el derecho del niño a la salud. El orador expuso el reciente examen de la OMS relativo a las pruebas disponibles sobre las consecuencias que tienen para la salud la licencia de maternidad y la protección de la maternidad, las cuales complementaban la información previa facilitada a la OIT en 1951 y en 1997. Con respecto a la salud durante el embarazo, señaló que la mujer debería poder contar por lo menos con cuatro visitas médicas de control antes del parto y que se precisaban disposiciones relativas a interrupciones de descanso o a horarios de trabajo reducidos durante el embarazo. La madre y el hijo deben estar protegidos contra los agentes nocivos incluidos los agentes físicos (ruido, radiación, temperaturas extremas), los agentes químicos (tales como gases de plomo y gases anestésicos) y los agentes biológicos (virus, bacterias y parásitos). Era necesaria una evaluación de la exposición en el lugar de trabajo a riesgos biológicos, químicos y físicos. Quizás fuesen necesarios ajustes adecuados de las

condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas para reducir o eliminar los riesgos. Debería reducirse la carga de trabajo físico de las mujeres embarazadas; suprimirse el trabajo nocturno durante la segunda mitad del embarazo; y fijarse una ausencia completa del lugar de trabajo de la 34.^a a la 36.^a semana de embarazo según el estado general de salud y la carga del trabajo físico. Durante el parto, la mujer y el niño necesitaban, como mínimo, una comadrona debidamente calificada para asistir a un parto normal, prevenir, reconocer y hacer frente a posibles complicaciones así como para transferir a la mujer al hospital si fuera necesario. Era de suma importancia un período de ausencia del lugar de trabajo después del parto para la salud de la madre y del hijo. La duración de ese período dependería de la salud de la mujer antes, durante o después del parto, así como de la salud del hijo y de si el parto había sido complicado o no. La lactancia materna era una determinante importante para la salud del niño. La OMS recomendaba que, a petición, los niños fuesen exclusivamente amamantados desde el nacimiento hasta por lo menos la edad de cuatro meses y, si fuese posible, de seis meses y que deberían continuar siendo amamantados e incorporar otros alimentos a su dieta hasta la edad de dos años o más. Por consiguiente, las mujeres necesitaban por lo menos dieciséis semanas de licencia después del parto. Las instalaciones para los cuidados infantiles en el lugar de trabajo o cerca de él eran ideales para continuar la lactancia después de reanudar el trabajo. Cuando esto no fuese posible, las madres necesitaban instalaciones limpias, seguras y privadas, con agua potable a disposición, en las que puedan amamantar o extraer y guardar la leche materna. Los requisitos mínimos para que las mujeres puedan continuar amamantando a sus hijos eran dos interrupciones diarias de 30 minutos cada una, sin tener en cuenta el tiempo necesario para el transporte, durante el primer año de la vida del hijo amamantado. En caso de complicaciones durante el embarazo, era necesaria una licencia prolongada para la madre y el hijo. El orador concluyó diciendo que un Convenio y una Recomendación que incluyesen estas disposiciones tendrían un impacto muy importante para la salud de las mujeres y de los niños en todo el mundo.

Consideración de los textos propuestos que figuran en el Informe IV(2B)

Convenio propuesto relativo a la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)

Título

56. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela presentaron una enmienda para modificar el título del proyecto de Convenio por el siguiente: «Proyecto de convenio relativo a la protección de la maternidad y la primera infancia de los hijos e hijas de las mujeres trabajadoras». La miembro gubernamental de Argentina propuso que se pospusiera el debate sobre esa enmienda hasta que se determinase el contenido del Convenio. La Vicepresidenta empleadora podía estar de acuerdo con que se pospusiera la discusión a más tarde pero expresó la oposición de los miembros empleadores a la extensión del título, ya que el mandato de la Comisión era discutir de la protección de la maternidad en el trabajo. Advirtió que la extensión del título del presente Convenio disminuiría la claridad necesaria del enfoque y señaló la existencia de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. La Vicepresidenta trabajadora, si bien acogió con satisfacción la enmienda, apoyó que se dejase el debate para más tarde. El consenso de la Comisión fue posponer la discusión de la enmienda.

Preámbulo

Párrafos 1 y 2 del Preámbulo

57. Los párrafos 1 y 2 del Preámbulo fueron adoptados sin ningún cambio.

Párrafo 3 del Preámbulo

58. La miembro gubernamental de Croacia presentó una enmienda para que se insertase la palabra «parcialmente» tras la palabra «revisar», que fue también apoyada por la miembro gubernamental de Argentina. La oradora propuso entonces el aplazamiento de la discusión, propuesta que fue apoyada por la miembro gubernamental de Chile. La Vicepresidenta empleadora, aunque no se opuso al aplazamiento, expresó la opinión de que el trabajo de la Comisión consistía en la revisión del instrumento en su conjunto. La palabra «parcialmente» no tenía sentido. La Vicepresidenta trabajadora apoyó que se aplazase la discusión de la enmienda hasta más tarde. Por consiguiente, se aplazó la discusión.

59. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para que se insertase después de «maternidad, 1952», el texto siguiente «a fin de seguir promoviendo la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y seguridad de la madre y el niño», con el fin de asegurar una referencia explícita a estas importantes consideraciones dentro del Preámbulo. Los miembros gubernamentales de Brasil, Chile, Chipre, Costa Rica, Croacia, Cuba, Egipto, España, Francia, Ghana, Portugal, Trinidad y Tabago y Reino Unido apoyaron la enmienda.

60. La Vicepresidenta empleadora sugirió fusionar la enmienda propuesta por los miembros trabajadores con una enmienda propuesta por los miembros empleadores insertando el nuevo párrafo siguiente:

Poniendo de relieve que la protección de la maternidad en el trabajo es un problema que concierne a la sociedad en su conjunto y reconociendo que la protección de la maternidad debe armonizarse con las necesidades y la situación de las empresas y con el objetivo de promover y mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres.

La fusión de las dos enmiendas garantizaría que se abordaran en el Preámbulo todas las cuestiones importantes: protección de la maternidad en el trabajo, como una cuestión que afectaba a la sociedad en su conjunto; las necesidades y la situación de las empresas y la necesidad de promover y mejorar la igualdad y la protección de las mujeres en el empleo y la salud y la seguridad de las mujeres y de los hijos.

61. La Vicepresidenta trabajadora no podía aceptar la fusión de las dos enmiendas. Declaró que en determinadas circunstancias las necesidades de la empresa y el objetivo de promover y mejorar las oportunidades de empleo y la salud de las mujeres no podían armonizarse. La prioridad debía acordarse entonces a la protección de la madre y el hijo, y esto debería reflejarse en el Convenio propuesto. Además, como el texto hacía ya referencia a cuestiones económicas, era necesario equilibrar esta referencia mencionando la cuestión social de igualdad y la protección de la salud de la madre y el hijo.

62. La Vicepresidenta empleadora explicó que la referencia en el párrafo 3 del Preámbulo a la «diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros» no se aplicaba necesariamente a las necesidades de las empresas. La oradora propuso una subenmienda para sustituir la palabra «armonizarse» por la palabra «equilibrarse». La Vicepresidenta trabajadora sugirió que se insertasen las palabras «así como el desarrollo de las empresas» después de la palabra «Miembros». La Vicepresidenta empleadora no podía aceptar esta propuesta, reiteró la necesidad de equilibrar las necesidades y la situación de las empresas con el objetivo de garantizar oportunidades de empleo y de igualdad para las mujeres. La

miembro gubernamental del Reino Unido señaló que la frase «el desarrollo económico y social de los Estados Miembros» incluía ya el desarrollo económico y social de las empresas, una interpretación apoyada por la miembro gubernamental de Chipre.

- 63.** Tras recibir nuevas muestras de apoyo de los miembros gubernamentales para la propuesta presentada por los miembros trabajadores, la Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda en la que se añadiese «las diferentes necesidades y la situación de las empresas» tras las palabras «reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros». La subenmienda tenía por objeto reconocer que las necesidades y la situación de las empresas eran diferentes del desarrollo económico y social de un país en general. La subenmienda proporcionaría un equilibrio entre el desarrollo económico y social, la igualdad de las mujeres en la fuerza de trabajo y la seguridad y salud de la madre y el hijo, por un lado, y las diferentes necesidades y la situación de las empresas, por otro. La Vicepresidenta trabajadora hizo hincapié en que la discusión versaba sobre las necesidades de las mujeres en materia de protección de la maternidad y no sobre las necesidades de las empresas. El Preámbulo debería referirse al marco del Convenio, que tenía que ver con la protección de la maternidad para las mujeres. El reconocimiento en el párrafo 3 del Preámbulo del desarrollo económico y social de los Miembros ya tenía en cuenta las necesidades y la situación de las empresas.
- 64.** En aras de un mayor compromiso y flexibilidad, la miembro gubernamental del Reino Unido se refirió a una propuesta anterior de insertar tras «el desarrollo económico y social de los Miembros» la frase «así como el desarrollo de las empresas». La miembro gubernamental de Argentina se opuso a esta subenmienda, ya que la protección de la maternidad era una cuestión social que no podía supeditarse a las necesidades y la situación de las empresas. Por otro lado, los miembros gubernamentales de Canadá, Chipre y Nueva Zelanda apoyaron la subenmienda. La Vicepresidenta empleadora señaló que su preocupación no tenía que ver con las amplias necesidades de desarrollo de las empresas, sino más bien con las diferencias en las necesidades y la situación particular de las empresas.
- 65.** La miembro gubernamental de Chile opinó que incluir una referencia sobre las «necesidades y la situación de las empresas» afectaba a la esencia misma del proyecto de Convenio. El objeto del proceso de revisión era aceptar una diversidad de sistemas de protección de la maternidad y no aceptar niveles diferentes de protección para diversas categorías de empresas. La protección de la maternidad era una responsabilidad social que incluía ciertos derechos básicos. Los costos generados no debían ser asumidos por las empresas, sino por los gobiernos, por lo tanto era irrelevante referirse al desarrollo de las empresas en ese contexto. El miembro gubernamental de México añadió que el proyecto de Convenio era un instrumento internacional sobre la protección de la maternidad y no tenía por objetivo centrarse en las necesidades de las empresas. Las mujeres trabajaban no sólo en las empresas privadas, sino también en el sector público, y las mujeres que trabajaban por cuenta propia a menudo cotizaban a fondos voluntarios donde las prestaciones para la maternidad estaban cubiertas. Las necesidades de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores independientes deberían tenerse en cuenta. La miembro gubernamental de Egipto consideró que incluir la referencia a las empresas daría lugar a un desequilibrio. La Vicepresidenta trabajadora rechazó la inclusión de toda redacción que pudiera dar lugar a normas dobles.
- 66.** La Vicepresidenta empleadora, refiriéndose a la observación de los miembros gubernamentales de que los empleadores no deberían asumir el costo de la protección de la maternidad, quiso dejar bien sentado que en efecto los empleadores incurrieran en costos. A continuación, propuso una subenmienda para añadir en el párrafo 3 del Preámbulo las palabras «y las empresas» tras la palabra «Miembros». La Vicepresidenta trabajadora propuso, a fin de llegar a un compromiso, una nueva subenmienda en la que se añadiese esta vez la frase «, así como la diversidad de las empresas» tras la palabra «Miembros». La

Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo. La miembro gubernamental de Croacia preguntó si el término «diversidad» se refería a la diversidad entre los Estados Miembros o a la diversidad dentro de un mismo Estado Miembro. La miembro gubernamental del Perú sugirió reemplazar la palabra «empresas» por «empleadores», ya que su campo de aplicación era más amplio. El miembro gubernamental de Namibia señaló que no había diferencia entre la diversidad de una economía y la diversidad de las empresas. La Vicepresidenta empleadora observó que la referencia tenía que ver con la diversidad en relación al tamaño, los sectores y los tipos de empresa (como por ejemplo las microempresas) no sólo en el sector privado, sino también en el Gobierno, las organizaciones benéficas o cualquier otro tipo de empresa. La enmienda, en su forma subenmendada por la Vicepresidenta trabajadora, fue aceptada por la Comisión.

Párrafo 4 del Preámbulo

- 67.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para suprimir el párrafo 4 del Preámbulo y sustituirlo por el enunciado siguiente:

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975) y los convenios y las recomendaciones laborales internacionales destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares;

- 68.** La Vicepresidenta empleadora pidió se le aclarase cuál era la situación jurídica de las disposiciones del Preámbulo del Convenio propuesto que hacían referencia a otros instrumentos internacionales no pertenecientes a la OIT y en qué forma podrían utilizarse a los efectos de la interpretación o por los organismos supervisores. La representante del Consejero Jurídico señaló que el Preámbulo no formaba parte de las disposiciones sustantivas del Convenio y, por lo tanto, no creaba obligaciones jurídicas vinculantes. El Preámbulo establecía el contexto y las circunstancias en que se había adoptado el Convenio y formaba parte del contexto general. A los efectos de la interpretación, había que centrarse en las mismas disposiciones sustantivas y en su significado textual. Sólo cuando el texto fuera poco claro o ambiguo se recurriría en segunda instancia a las labores preparatorias para dilucidar las intenciones de los autores del texto en cuestión. Únicamente se recurriría al Preámbulo en el análisis final de acuerdo con la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Incluso entonces, la referencia a los instrumentos no pertenecientes a la OIT es poco probable que tuviera alguna repercusión importante en la interpretación de una disposición sustantiva. En vista de dicha aclaración, los miembros empleadores apoyaron la enmienda de los miembros trabajadores. La miembro gubernamental de Chile señaló que como la enmienda de los miembros trabajadores recogía los principios y el fondo de su enmienda, retiraba una enmienda similar, aunque señaló que la enmienda de los miembros trabajadores no hacía referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la enmienda presentada por los miembros trabajadores y sugirió que ésta también hiciera referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, propuesta que fue aceptada por la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora, y que fue adoptada por la Comisión.
- 69.** A la luz de la discusión anterior, se retiró una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Botswana, Ghana, Lesotho, Malawi, Namibia, Zambia y Zimbabwe de sustituir la palabra «muchos» por «otros».

70. El párrafo 4 del Preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo propuesto después del párrafo 4 del Preámbulo

71. Los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Guatemala, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela presentaron una enmienda para añadir el siguiente párrafo tras el párrafo 4 del Preámbulo:

Considerando que la posición de la mujer en el trabajo, es decir su acceso y permanencia, está marcada por rasgos específicos, que la maternidad es uno de esos rasgos típicos y exclusivos y que su protección es uno de los derechos humanos fundamentales;

La miembro gubernamental de Costa Rica señaló que el objeto de la enmienda era aclarar la situación de las mujeres en el trabajo y garantizar que las condiciones específicas de las mujeres quedaran reflejadas en el Preámbulo. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda, puesto que creía que no aclaraba ni añadía nada a las disposiciones ya incluidas en el texto. La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la enmienda.

72. La miembro gubernamental de Chipre, aunque apoyaba en términos generales la sustancia de la propuesta, dijo que hacía referencia a aspectos, como por ejemplo el acceso al empleo y la estabilidad del mismo, que se aplicaban a los trabajadores en general y no sólo a las mujeres, y que su inclusión alargaría de manera innecesaria el contenido del Preámbulo. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia expresó una opinión parecida. El miembro gubernamental de Namibia se opuso a la enmienda señalando que no añadía nada nuevo a lo que ya figuraba en el párrafo 3 del Preámbulo, opinión de la que se hizo eco el miembro gubernamental de Rwanda. La miembro gubernamental de Ghana apoyó la referencia a los derechos humanos fundamentales, pero se opuso a otras partes de la enmienda, que a su juicio ya figuraban en el Preámbulo. La miembro gubernamental de Chile señaló que la enmienda no era una repetición innecesaria, sino que su objeto era subrayar el hecho de que la protección de la maternidad era uno de los derechos inherentes de las trabajadoras que históricamente había recibido muy poca atención. El miembro gubernamental de México señaló que era importante incluir una referencia a los derechos humanos fundamentales en el Preámbulo, habida cuenta la referencia a la diversidad en el desarrollo económico y social de los Miembros en el párrafo 3 del Preámbulo. La Vicepresidenta empleadora recordó a la Comisión la referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en el párrafo 4 del Preámbulo y señaló que el mandato de la Comisión no consistía en establecer la protección de la maternidad como un derecho humano fundamental. La miembro gubernamental de Croacia expresó su apoyo a esta opinión.

73. Sometida a votación, la enmienda fue rechazada por 20.165 a favor, 26.370 votos en contra y 1.850 abstenciones.

74. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela presentaron una enmienda para añadir, después del cuarto párrafo del preámbulo, el siguiente párrafo:

Tomando en cuenta la necesidad de brindar una protección integral al embarazo, la familia, la infancia y la situación de la mujer trabajadora, lo que es responsabilidad común de gobiernos y sociedades, y

La miembro gubernamental de la República Dominicana explicó que esta enmienda aspiraba a otorgar a las trabajadoras una protección integral de la maternidad. La miembro gubernamental de Argentina agregó que dicha protección debería ser explícita, no debería terminar con el nacimiento del niño y tendría que incluir la familia y el período de la primera infancia. Además, muchas mujeres eran víctimas de discriminación a causa de la

maternidad; la enmienda tenía como objetivo que se tomaran disposiciones para una responsabilidad compartida entre los gobiernos y la sociedad para impedir tal discriminación. La enmienda fue apoyada por la Vicepresidenta trabajadora.

- 75.** La Vicepresidenta empleadora, por su parte, reconoció que los gobiernos y la sociedad en general tenían, en efecto, una responsabilidad común, pero la inclusión de disposiciones para la protección de la familia y de la primera infancia excedía el ámbito del convenio que se refería a la protección de la maternidad en el trabajo; los otros aspectos eran ya objeto de otros instrumentos internacionales. La oradora pensaba que la referencia a «la situación de la mujer trabajadora» era tan amplia que privaba al Preámbulo de todo significado. La miembro gubernamental de Chipre dijo no estar en contra del contenido de la enmienda, pero consideraba que su adopción en esta etapa sería prematura y podría ser contraproducente para disposiciones posteriores del instrumento.
- 76.** La miembro gubernamental de Rumania, apoyada por la miembro gubernamental de Argentina, presentó una subenmienda para suprimir las palabras «integral» y «la familia, la infancia» y para añadir, al final de la frase, el texto: «y el derecho a la vida es uno de los derechos fundamentales del ser humano». La Vicepresidenta empleadora manifestó su apoyo a las dos primeras partes de la subenmienda, pero rechazó la referencia al derecho a la vida que, según ella, era una materia diferente, inapropiada para el preámbulo. La miembro gubernamental de Rumania entonces subenmendó su proposición suprimiendo la referencia al derecho a la vida como un derecho humano fundamental, esto fue apoyado por la miembro gubernamental de Costa Rica y los miembros trabajadores.
- 77.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 78.** El nuevo párrafo 5 del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 1

- 79.** La miembro gubernamental de Barbados, apoyada por la miembro gubernamental de Trinidad y Tabago, presentó una enmienda para sustituir el artículo 1 con el texto del artículo 2 del Convenio núm. 103: «A los efectos del presente Convenio, el término ‘mujer’ comprende toda persona de sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término ‘hijo’ comprende todo hijo nacido dentro de matrimonio o fuera de matrimonio.» Si bien la oradora comprendía que el enunciado del texto de la Oficina intentaba aplicarse a todos los casos, consideraba que era necesario esclarecer con exactitud quién debía ser protegida de la discriminación: especialmente las madres solteras.
- 80.** La Vicepresidenta empleadora comprendía la intención contenida en la enmienda pero, teniendo en cuenta el prolongado debate sobre la cuestión durante la primera discusión, prefería el enunciado más amplio del texto de la Oficina. La Vicepresidenta trabajadora, refiriéndose también al debate anterior, observó que había opiniones divergentes sobre este asunto, así como la voluntad de respetar las diferencias culturales. Aunque la oradora prefería el texto de la Oficina, solicitó una aclaración a la representante del Consejero Jurídico, para saber si las preocupaciones de la miembro gubernamental de Barbados podrían ser resueltas por el enunciado actual.
- 81.** El miembro gubernamental de Jamahiriya Árabe Libia declaró que la enmienda, que volvía al texto original de la Oficina de la primera discusión, podría ser ofensivo en otros contextos culturales y religiosos. El nuevo texto de la Oficina era suficientemente claro y comprensible para todos. Había sido acordado después de un prolongado debate el año anterior que no era necesario repetir. Esta opinión fue compartida por el miembro gubernamental de Canadá: el texto de la Oficina ofrecía una buena solución a los

prolongados debates de la primera discusión. A la luz de estos comentarios, la enmienda fue retirada.

- 82.** Los miembros empleadores propusieron una enmienda para insertar, al comienzo del artículo 1, las palabras: «A menos que el presente Convenio disponga lo contrario,». La Vicepresidenta empleadora explicó que el propósito de esta enmienda era aclarar la afirmación del párrafo 68 del Informe de la Comisión de la Protección de la Maternidad, adoptado en la primera discusión, en el sentido de que la referencia a «sin ninguna discriminación» no excluiría excepciones que pudieran ser acordadas con respecto al artículo 2. Si la Oficina confirmara que era así, la oradora retiraría la enmienda.
- 83.** La representante del Consejero Jurídico, confirmando la explicación del año anterior a la Comisión, señaló que el artículo 2 del Convenio propuesto disponía explícitamente la posibilidad de excluir del alcance de éste a ciertas categorías de trabajadoras o empresas y que, en la medida en que tales exclusiones se efectuaran en las condiciones estipuladas por esa disposición, no podrían ser consideradas discriminatorias. Con respecto a la cuestión de los hijos adoptados, la oradora indicó que, según el presente enunciado, las disposiciones del Convenio propuesto no concedían ningún derecho fundamental sobre aquéllos. Tras esta aclaración, los miembros empleadores retiraron su enmienda.
- 84.** El artículo 1 fue adoptado sin modificaciones.

Artículo 2

Párrafo 1

- 85.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir las palabras «mujeres empleadas» por «mujeres trabajadoras, incluidas las trabajadoras a domicilio». Después de llamar la atención sobre las dificultades terminológicas para traducir el concepto limitado de «mujer empleada» a varios idiomas, y en particular al alemán, la oradora explicó que el empleo asalariado representaba sólo un bajo porcentaje de las trabajadoras en el mundo y no reflejaba la realidad de los países en desarrollo, donde un número creciente de mujeres eran trabajadoras atípicas, subcontratadas, trabajadoras a domicilio, trabajadoras del sector informal y en formas encubiertas de trabajo por cuenta propia. Incluso en los países desarrollados, cada vez más mujeres trabajaban sin contratos formales de empleo; el uso del término «mujeres empleadas» llevaría, al menos en los textos alemán e inglés, a la exclusión de aquéllas del instrumento. La oradora recordó que dichas exclusiones habían sido objeto de discusión en la reciente Reunión de expertos sobre trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección, celebrado en la OIT en mayo de 2000. En las conclusiones tripartitas de la Reunión de Expertos se había reconocido que existía un importante y creciente problema con el empleo encubierto. Estas tendencias se irían acelerando a menos que las normas internacionales del trabajo extendieran su cobertura a todos los trabajadores. La oradora subrayó que no era su intención ampliar el alcance del Convenio a las personas que eran auténticamente empleadas por cuenta propia.
- 86.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda, por las mismas razones expuestas en los párrafos 72 a 85 del Informe de la Comisión de la Protección de la Maternidad, adoptado en la primera discusión; la oradora prefería el texto de la Oficina, que se refería claramente a una relación de empleo entre una mujer y un empleador. El Convenio propuesto se refería a la obligación del empleador de conceder licencia a sus empleados, y exigía que los empleadores no hicieran discriminación contra las empleadas por motivos relacionados con la maternidad. El término «mujeres trabajadoras» era muy amplio puesto que incluiría a mujeres que trabajaban sin remuneración, a trabajadoras por cuenta propia y a otras que no tenían contratos de empleo, explícitos o tácitos, con un empleador. Una expansión tal del ámbito introduciría un factor de incertidumbre en la aplicación del instrumento. El problema de las trabajadoras a domicilio, por lo tanto, dependía de la

existencia de una relación de empleo. Con respecto al trabajo por cuenta propia encubierto, la oradora recordó a la Comisión que la Comisión del Trabajo en Subcontratación había tratado, sin éxito, de definir una tercera categoría de trabajadores, en mi opinión solamente existían trabajadores con o sin contrato de empleo. Las obligaciones establecidas en el proyecto de Convenio sólo podrían aplicarse cuando existiera una relación de empleo; independientemente de qué prestaciones de seguridad social pudieran proporcionarse a otras mujeres.

- 87.** La miembro gubernamental de Argentina apoyaba la enmienda en la medida en que ampliaba y fortalecía el proceso de otorgamiento de una protección integral de la maternidad, en tanto que una responsabilidad de la sociedad en su conjunto y no sólo de los empleadores. Numerosos países reglamentaban las prestaciones a la maternidad mediante sistemas de seguro social, situación considerada por la enmienda; la legislación de otros países, en cambio, excluía a las trabajadoras a domicilio. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire apoyó la enmienda y señaló que, a menudo, las trabajadoras no tenían contratos formales de empleo y necesitaban protección, como era el caso también de aquéllas que trabajaban en cooperativas o como aprendizas en las empresas. La miembro gubernamental de Croacia también apoyaba la enmienda a condición de que el enunciado diera un alcance mayor que el concedido por el término «mujeres empleadas».
- 88.** El miembro gubernamental de Namibia, manifestando su acuerdo con la posición de los miembros empleadores, declaró que no era necesario referirse a las trabajadoras a domicilio, puesto que el texto de la Oficina ya se refería a «toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación». Se preguntaba también cómo se podría otorgar una licencia de maternidad a las personas que trabajaban por cuenta propia. El Convenio tendría sentido sólo en el contexto de una relación empleador-empleado, aunque ésta no estuviera necesariamente avalada por un texto formal. La miembro gubernamental de Nigeria compartía esta opinión. La miembro gubernamental de Kenya observó que, si bien las intenciones de la enmienda eran encomiables, podrían plantear problemas de aplicación, en la medida en que todas las mujeres eran trabajadoras, incluso en el hogar. El miembro gubernamental de Túnez, también prefería el texto de la Oficina y añadió que la inclusión de las trabajadoras a domicilio dificultaría la ratificación del instrumento. Por otra parte, ya existía un instrumento de la OIT relativo a los trabajadores a domicilio.
- 89.** La miembro gubernamental de Chipre declaró que, a la luz del resultado de la primera discusión, el texto de la Oficina se aplicaba a todas las mujeres empleadas que tenían un contrato de empleo, es decir, excluía a las personas que trabajaban por cuenta propia pero incluía a las trabajadoras a domicilio, ya sea explícita o tácitamente. La oradora se preguntaba si la mención de los trabajadores a domicilio no podría insinuar que otras formas de empleo atípicas no estuvieran cubiertas por el instrumento. Por esas razones prefería el texto de la Oficina. La miembro gubernamental de Portugal, refiriéndose a la disposición relativa a la protección de la maternidad del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), apoyaba la enmienda con respecto a la inclusión de las trabajadoras a domicilio, pero pensaba que la ampliación del alcance a todas las trabajadoras crearía dificultades en su aplicación. La oradora prefería, por consiguiente, el texto de la Oficina, a condición de que el término «mujeres empleadas» incluyera a las trabajadoras a domicilio.
- 90.** La miembro gubernamental de Chile expresó que se habían manifestado diversas opiniones relativas a derechos y principios diferentes y que la enmienda intentaba proporcionar una protección de la maternidad que sobrepasara ampliamente el ámbito de las trabajadoras asalariadas. La organización del trabajo y las relaciones entre empleadores y empleados habían experimentado grandes cambios, éstos planteaban un reto para el nuevo milenio que debía ser enfrentado por el Convenio propuesto. Un convenio de validez duradera tendría que otorgar una protección a todas las mujeres, reflejar adecuadamente sus condiciones de

trabajo y basarse en el concepto de trabajo decente de la OIT. Esto implicaba atender situaciones como las del trabajo por cuenta propia encubierto y otras formas de trabajo que no descansaban en un contrato de empleo formal y en las que existía una inequívoca dependencia del trabajador con respecto al empleador. Toda nueva norma debería reflejar esas nuevas realidades.

91. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que no tenía intención de incluir en el alcance del instrumento a las personas que eran verdadera e independientemente empleados por cuenta propia y solicitó aclaración a la representante del Consejero jurídico con referencia al significado de la expresión «mujeres empleadas» y si ésta incluía a las mujeres que se dedicaban a formas atípicas de trabajo dependiente.
92. La representante del Consejero Jurídico declaró que el término «mujeres empleadas» abarcaba a todas las mujeres que tienen una relación de empleo, independientemente de la forma del contrato del empleo, a saber si éste era oral o escrito, expreso o implícito e independientemente de si su empleo era por salario o por sueldo. Abarcaba también a las personas que trabajaban a domicilio y que mantenían una relación de empleo. Con relación a los trabajadores que desempeñaban formas atípicas de trabajo y que estaban en situación de dependencia, o en relaciones de empleo encubiertas, estos trabajadores se considerarían, según la legislación y práctica nacionales, como personas asalariadas. Otra cuestión era la de la aplicación y observancia de las leyes laborales aplicables. La situación de estos trabajadores así como las de aquellos que no están protegidos por la legislación laboral había sido recientemente examinada en la Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección, que se celebró del 15 al 19 de mayo de 2000. Teniendo en cuenta estas distintas situaciones, la enmienda en la forma subenmendada por los miembros trabajadores podría tener un sentido más amplio que la expresión «mujeres empleadas» según la cual no se consideraría a las mujeres trabajadoras en cuestión para gozar de la prestación de relación de empleo. Algunas de las confusiones que suscitó la expresión «mujeres empleadas» parecían estar relacionadas con la traducción en los diferentes idiomas: la expresión en el texto francés era «femmes employées», en español «mujeres empleadas» y en alemán «abhängig beschäftigten Frauen».
93. La Vicepresidenta trabajadora observó que durante la primera discusión se habían dado explicaciones similares. Si bien esas explicaciones eran útiles, la oradora se mostraba sin embargo perpleja por la traducción en alemán ya que el término utilizado, «abhängig beschäftigten Frauen», se refería únicamente a empleadas dependientes asalariadas y a nadie más. Problemas similares de traducción se reflejaban en las versiones francesa y española. Sólo el término «mujeres trabajadoras» podía resolver este problema en todos los idiomas. La representante del Consejero jurídico subrayó que la traducción francesa de ese término en el Informe IV(2 B) era «femmes employées», lo cual era la traducción correcta de «employed women». Tras una falta de apoyo a la enmienda de los miembros trabajadores, ésta fue retirada.
94. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela presentaron una enmienda para sustituir las palabras «mujeres empleadas» por las palabras «mujeres trabajadoras». La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para sustituir las palabras «mujeres empleadas» por las palabras «mujeres trabajadoras, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente». La subenmienda fue aceptada por los autores de la enmienda.
95. La Vicepresidenta empleadora recordó de nuevo que se habían pasado dos años discutiendo de la subcontratación para llegar sólo a la conclusión de si existía o no un contrato de empleo. No existía una tercera categoría de trabajadores. Advirtió a la Comisión de que añadir una referencia a «formas atípicas de trabajo dependiente» crearía un problema a la legislación existente en un gran número de países. Este término

completamente nuevo conduciría a una gran incertidumbre y haría que el Convenio no fuese ratificadorio. El término «mujeres empleadas» abarcaba a los trabajadores en una relación de empleo y debería aplicarse a todas las mujeres empleadas independientemente de si éstas trabajaban a domicilio o no.

- 96.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que existía una creciente preocupación acerca de los trabajadores que no estaban protegidos por la habitual relación empleador-empleado. La reciente Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección se había ocupado de esta cuestión, precisamente porque se había hecho evidente que la legislación de muchos países no abarcaba las nuevas formas de trabajo, habitualmente mencionadas como «atípicas» o «trabajo precario». La subenmienda de los miembros trabajadores trataba de ajustarse a esta nueva realidad con el fin de establecer una norma para el futuro.
- 97.** La miembro gubernamental de Polonia apoyó los argumentos presentados por la Vicepresidenta empleadora, ya que la subenmienda de los miembros trabajadores, si se aceptase, constituiría un importante obstáculo para una amplia ratificación. El miembro gubernamental de la Jamahiriya Árabe Libia señaló que se habían presentado argumentos similares con respecto a la enmienda examinada antes. Los Convenios crean obligaciones que requieren un acuerdo entre dos partes por lo menos. Cuando se habla de «mujeres empleadas» existe una persona que trabaja y un empleador. Una relación, que tiene que existir ya sea por escrito o de forma implícita. Si la Comisión adoptase el término «trabajadoras» introduciría un elemento de vaguedad que podría inducir a confusión. El orador se mostraba favorable a un término más específico. El miembro gubernamental de Namibia reiteró su apoyo a la posición de la Vicepresidenta empleadora. No existía una definición clara de «formas atípicas de trabajo dependiente», y la adición de esa noción no conduciría más que a un nuevo debate sobre una cuestión que no se había resuelto en otros foros.
- 98.** El miembro gubernamental de Francia puso de relieve la importancia del debate en términos del alcance del futuro Convenio de la OIT. Aunque apoyaba plenamente la explicación respecto a «las mujeres empleadas» que había dado la representante del Consejero Jurídico, observó el nuevo elemento contenido en la subenmienda de los miembros trabajadores, a saber, que la relación de empleo podría abarcar distintas formas de trabajo, incluido el trabajo parcial, temporero y otras formas de trabajo atípico, todas las cuales estarían abarcadas en el Convenio propuesto. El concepto de dependencia era una noción jurídica difícil, pero éste no creaba ningún problema para Francia tal como se utilizaba en la subenmienda propuesta, la cual apoyaba. La miembro gubernamental de Portugal apoyó también la enmienda propuesta en la forma subenmendada por los miembros trabajadores.
- 99.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que la intención subyacente de la enmienda era abarcar a las mujeres en relación de empleo encubierto. Habida cuenta del carácter informal de la relación de empleo, estas mujeres desconocían a menudo sus derechos, no podían defenderlos y estaban inadecuadamente protegidas. Esas mujeres no deberían asumir la carga de probar la existencia de una relación de empleo con el empleador. Entre las formas atípicas de trabajo dependiente figuraban el trabajo a domicilio, el trabajo para agencias de empleo temporal y el trabajo en régimen de subcontratación, como en el caso de los así llamados conductores de camión «independientes» cuyos servicios, en la práctica, eran utilizados por una sola empresa, de manera que en realidad tenían una relación de empleo dependiente.
- 100.** En respuesta a las solicitudes de clarificación por parte de la miembro gubernamental de Alemania y de la Vicepresidente empleadora, la representante del Consejero Jurídico, explicó que si bien no le incumbía definir las formas atípicas de trabajo, comprendía el sentido de las discusiones para incluir formas tales como el trabajo a domicilio, el

teletrabajo, el trabajo temporero y las demás formas de organización del trabajo que se estaban desarrollando. Independientemente de la forma de trabajo, si existía una relación de empleo o se consideraba que existía, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, debido a la situación de dependencia en la cual se efectúa el trabajo, las mujeres que desempeñan esos trabajos estarían incluidas en el alcance del Convenio. La oradora confirmó que la palabra «incluidas» antes de las palabras «formas atípicas de trabajo independiente», era una palabra importante que significaba que en cualquier circunstancia se consideraba una relación de empleo, independientemente del tipo de trabajo efectuado o del lugar en que se efectúe. A la luz de esta clara confirmación de que en todos los casos debía existir una relación de empleo, la Vicepresidenta empleadora aceptó la subenmienda.

- 101.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 102.** Los miembros empleadores retiraron su enmienda para sustituir en la versión francesa la palabra «employées» por la palabra «salariées» y en la versión española la palabra «empleadas» por la palabra «asalariadas».
- 103.** El párrafo 1 del artículo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 2

- 104.** El miembro gubernamental de Guatemala introdujo una enmienda presentada por los Gobiernos de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Guatemala para suprimir el párrafo 2, basándose en que no se justificaba la exclusión de ninguna categoría de trabajadores o de empresas de la aplicación del Convenio. Enmiendas similares fueron presentadas por los miembros trabajadores y por la miembro gubernamental de Croacia. La Vicepresidenta trabajadora subrayó que el Convenio debería tener un alcance lo más amplio posible. Debería constituir una mejora en relación con el Convenio núm. 103 en términos del número de mujeres protegidas. La miembro gubernamental de Croacia afirmó que si se permitiesen exclusiones se reduciría severamente la protección de los trabajadores.
- 105.** La Vicepresidenta empleadora se opuso firmemente a la supresión del párrafo ya que éste ofrecía la flexibilidad necesaria. Subrayó que un Miembro que deseara hacer una exclusión tenía que consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, que sólo categorías limitadas de trabajadores o de empresas podían ser excluidas, que esas exclusiones sólo podían efectuarse cuando la aplicación del Convenio plantease problemas especiales de particular importancia y que se exigiría a los Miembros que informasen acerca de las medidas tomadas con miras a extender progresivamente las disposiciones del Convenio a esas categorías. La supresión de esta disposición afectaría negativamente la ratificación del Convenio, particularmente con respecto a los países en desarrollo. Esta disposición ofrecía a todo Miembro la posibilidad de tomar las decisiones apropiadas en cuanto a la medida en que podía ofrecer la mejor protección posible de la maternidad dentro de los límites fijados por la situación nacional.
- 106.** Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Chipre, Egipto, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Jordania, Líbano, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Reino Unido, Rumania y Suiza se opusieron a la enmienda. La flexibilidad que ofrecía el párrafo 2 permitiría a un mayor número de países ratificar el Convenio. La protección global no se vería socavada gracias a las salvaguardias estipuladas en el párrafo.
- 107.** Las enmiendas fueron rechazadas por 91.885 votos a favor, 126.242 en contra y 3.995 abstenciones.
- 108.** Los miembros gubernamentales de Benin, Botswana, Côte d'Ivoire, Etiopía, Gabón, Ghana, Kenya, Lesotho, Jamahiriya Árabe Libia, Malawi, Malí, Namibia, Zambia y

Zimbabwe presentaron una enmienda para insertar la palabra «más» antes de la palabra «representativas». La miembro gubernamental de Kenya explicó que los Estados Miembros africanos deseaban asegurarse de que no se excluiría a las mujeres trabajadoras de la aplicación del Convenio propuesto y por consiguiente consideraban que era preferible que las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores participasen en las consultas.

- 109.** La Vicepresidenta empleadora señaló que los miembros empleadores podían aceptar esa enmienda. Correspondería a los Miembros determinar cuáles eran las organizaciones más representativas. Refiriéndose a la labor del Comité de Libertad Sindical, la Vicepresidenta trabajadora objetó que no eran los gobiernos los que tenían que seleccionar las organizaciones más representativas. Pidió a la Oficina aclaraciones acerca de las implicaciones de la adición de la palabra «más». La miembro gubernamental de Chipre subrayó que existían referencias tanto a las «organizaciones representativas» como a las «organizaciones más representativas» en distintas partes del texto propuesto y advirtió que cualquiera que fuese la redacción adoptada, la Comisión debería esforzarse por mantener una coherencia en todo el instrumento.
- 110.** La miembro gubernamental de Argentina estimó que no era necesario insistir en consultar con las organizaciones «más» representativas, ya que ello excluiría las consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores más pequeñas. La miembro gubernamental de Croacia insistió en que muchas, por no decir todas las organizaciones representativas deberían ser consultadas, no sólo las organizaciones «más» representativas. La miembro gubernamental de Rusia apoyó también el texto de la Oficina, ya que era el más flexible.
- 111.** En respuesta a una solicitud de aclaración por parte del miembro gubernamental de Namibia, la representante del Consejero Jurídico explicó que las dos expresiones eran diferentes, que la decisión de utilizar una u otra era habitualmente intencionada, y que esas distinciones podían aparecer en un mismo documento. La expresión «organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores» figuraba en el párrafo 5) del artículo 3 de la Constitución de la OIT y había sido objeto de un dictamen consultivo de la Corte Permanente de Justicia Internacional (Dictamen consultivo núm. 1). En ese dictamen, la Corte declaraba que si bien la palabra «representativas» no había sido definida, se debían considerar como organizaciones más representativas «aquellas que representen mejor a los empleadores y a los trabajadores respectivamente. El precisar cuáles son esas organizaciones es una cuestión casuística que ha de resolver cada país en el momento mismo en que proceda a la designación. Si bien el número de afiliados no es el único criterio para juzgar del carácter representativo de una organización, es un factor importante; por otra parte, en igualdad de condiciones, la organización que comprenda el mayor número de afiliados será la organización más representativa». Es normal fijar criterios para determinar la representatividad en la legislación y prácticas nacionales. Por otro lado, la expresión las «organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores» sin la palabra «más» era más amplia y significaba que sería necesario consultar a más organizaciones que sean representativas, incluidas las sectoriales o, por ejemplo, las organizaciones de mujeres. Varios convenios de la OIT utilizaban una u otra forma o ambas.
- 112.** La Vicepresidenta trabajadora alentó a la Comisión a que se dejara el texto de la Oficina en su forma original para garantizar que las organizaciones representativas que se ocupaban de los intereses de las mujeres estuvieran incluidas en las consultas. La miembro gubernamental de Kenya retiró la enmienda habida cuenta de los debates.
- 113.** La miembro gubernamental de Croacia presentó una enmienda para suprimir las palabras «o de empresas» con intención de limitar las exclusiones que pudiesen hacerse con arreglo al convenio propuesto. La Vicepresidenta trabajadora apoyó esa enmienda. Uno de los

objetivos importantes era obtener protección para todas las mujeres en los países en desarrollo, la mayoría de las cuales trabajaban en pequeñas empresas. Si se hiciese posible la exclusión de categorías enteras de empresas podría dejarse sin protección adecuada a un gran número de mujeres. La miembro gubernamental de Chile se mostró preocupada respecto a que el texto de la Oficina ofrecía demasiada flexibilidad y demasiadas exclusiones.

- 114.** La Vicepresidenta empleadora se mostró firmemente opuesta a la enmienda propuesta. Los miembros empleadores estimaban que era necesaria una flexibilidad respecto a las categorías de empresas a las cuales podían extenderse las exclusiones en determinados casos. Muchos países preveían exclusiones para determinados tipos de empresas, tales como las empresas familiares, las empresas agrícolas y las empresas a pequeña escala y por consiguiente no podrían ratificar el Convenio propuesto si se suprimiese esa posibilidad. Este importante elemento de flexibilidad permitiría que los países en desarrollo ratificasen el Convenio y que se esforzasen por una cobertura más amplia.
- 115.** Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Chipre, Estados Unidos, Japón, Nueva Zelanda y Rumania se opusieron a la enmienda, considerando que era razonable y útil permitir la exclusión de categorías limitadas de empresas. Se utilizaban expresiones similares en otros convenios. Además, en el párrafo 3 del artículo 2 se alentaba a los Miembros a extender progresivamente la aplicación. El miembro gubernamental de la Jamahiriya Árabe Libia se opuso también a la enmienda, recordando a la Comisión que el texto estaba redactado de manera muy precisa para prever que todo miembro que ratificase el Convenio, «podrá» excluir a categorías limitadas de trabajadores o de empresas, más bien que «deberá». Además toda exclusión debía limitarse a «categorías limitadas» y utilizarse sólo cuando la aplicación del Convenio a la categoría excluida plantease «problemas especiales de particular importancia».
- 116.** Los miembros gubernamentales de Kenya y Sudáfrica apoyaron la enmienda, poniendo de relieve que la razón fundamental del Convenio era proteger a las mujeres en el trabajo en relación con la maternidad. Limitar esto permitiendo la exclusión de categorías de empresas tendría como resultado que los trabajadores más vulnerables quedarían sin protección. La miembro gubernamental de Argentina advirtió que el texto de la Oficina expondría a muchas mujeres embarazadas al riesgo de ser tratadas como un tipo de «mercancía» en algunas empresas. La miembro gubernamental de Trinidad y Tabago señaló que en su país los trabajadores domésticos tenían derecho a ser protegidos. La posibilidad de excluir a categorías limitadas de trabajadores haría que el Convenio fuese suficientemente flexible, sin necesidad de incluir una disposición para la exclusión de categorías limitadas de empresas.
- 117.** La Vicepresidenta empleadora hizo hincapié en que la ratificación del Convenio no afectaría a los países que tenían legislaciones cuya aplicación era universal. El objetivo de la Comisión era crear normas mínimas que fuesen suficientemente flexibles. Si se mantuviesen ambas exclusiones, junto con las obligaciones de consulta y de información, esto permitiría la flexibilidad requerida. Imponer las normas más elevadas en todas las esferas del Convenio expondría a muchas mujeres a bajos niveles de protección en aquellos países que no podrían ratificarlo. La oradora observó que los debates sobre la enmienda daban una indicación de lo cuidadosa que debía ser la Comisión al reconocer la diversidad de las empresas y la necesidad de flexibilidad en la aplicación del Convenio. Por este motivo solicitó una votación.

-
- 118.** Sometida a votación, la enmienda fue aprobada por 115.855 votos a favor, 100.674 votos en contra y 6.392 abstenciones².
- 119.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir las palabras «cuando su aplicación...» hasta «... particular importancia». Si bien reconocía que esa disposición aparecía en otros 11 convenios, estimaba que era innecesaria y que sólo crearía confusión y abriría la interpretación de la legislación nacional a terceras partes. La cuestión debería dejarse a los gobiernos, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en cuestión.
- 120.** Los miembros trabajadores se opusieron firmemente a la enmienda que suprimía el marco de limitación que se había alcanzado sólo después de un prolongado debate en la primera discusión.
- 121.** Los miembros gubernamentales de Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Chipre, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Nueva Zelandia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suiza y Suecia se opusieron a la enmienda. Ante la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, los miembros empleadores retiraron su enmienda.
- 122.** El párrafo 2 del artículo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo después del párrafo 2

- 123.** La miembro gubernamental de Portugal presentó una enmienda de los miembros gubernamentales de Austria, Francia, Grecia, Luxemburgo y Portugal para añadir un nuevo párrafo después del párrafo 2. La oradora subenmendó su proposición a la luz del debate anterior proponiendo el siguiente enunciado: «En el sentido del párrafo anterior 2, las trabajadoras a tiempo parcial, como una categoría, no deberían ser excluidas como tales del campo de aplicación del Convenio». El objetivo de esta propuesta era garantizar que el creciente número de mujeres empleadas a tiempo parcial fuera abarcado por el Convenio. La Vicepresidenta trabajadora compartía la preocupación de los patrocinadores y apoyó la subenmienda.
- 124.** La Vicepresidenta empleadora rechazó la subenmienda porque consideraba que los miembros mismos deberían decidir sobre sus propias categorías de exclusión, basándose

² Pormenor de la votación nominal en relación con los miembros gubernamentales:

A favor = 41: Alemania, Argentina, Austria, Barbados, Benin, Bolivia, Bostwana, Brasil, República Checa, Chile, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, España, Etiopía, Finlandia, Ghana, Grecia, Guatemala, Irlanda, Italia, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malasia, Mozambique, Namibia, Nigeria, Noruega, Países Bajos, Rwanda, Sudáfrica, Suecia, Swazilandia, Trinidad y Tabago, Uruguay, Venezuela, Zambia, Zimbabwe.

En contra = 22: Arabia Saudita, Australia, Bahrein, Bélgica, Canadá, China, Chipre, República de Corea, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Japón, Jordania, Kuwait, Jamahiriya Arabe Libia, Papua Nueva Guinea, Polonia, Reino Unido, Sudán, Túnez.

Abstenciones = 8: Francia, Malí, Níger, Nueva Zelandia, Pakistán, Portugal, Federación de Rusia, Suiza.

Ausentes = 33: Angola, Argelia, Bahamas, Belarús, Bulgaria, Burkina Faso, Camerún, Chad, Colombia, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Filipinas, Gabón, Honduras, Hungría, Indonesia, Islandia, Israel, Kiribati, Luxemburgo, Malawi, Malta, Marruecos, México, Nicaragua, Perú, República Arabe Siria, Sri Lanka, Tailandia, República Unida de Tanzania, Turquía, Viet Nam.

en sus circunstancias particulares; la oradora agregó que no correspondía a la Comisión perjudicar o restringir la flexibilidad del instrumento.

125. El miembro gubernamental de Bolivia, al manifestar su apoyo a la subenmienda, declaró que ésta contribuiría a vencer la creciente discriminación que soportaban las trabajadoras a tiempo parcial que quedaban embarazadas. El miembro gubernamental de Francia apoyó la propuesta basándose en el hecho de que las trabajadoras a tiempo parcial eran una categoría especial que representaban un parte importante del empleo. Su exclusión no sería consecuente con los principios de flexibilidad compartidos por su Gobierno. La subenmienda recibió también el apoyo de los miembros gubernamentales de Argentina, Chile, Costa Rica, Croacia, Mozambique y Venezuela.
126. La miembro gubernamental de Chipre, aunque no se oponía al objetivo de la subenmienda, consideraba que la inclusión de un grupo específico de personas podría suscitar dudas con respecto a la posible exclusión de otros. Esta opinión era compartida por los miembros gubernamentales de Alemania y de Namibia, este último pensaba que era preferible evitar toda referencia a categorías específicas. El miembro gubernamental de Australia también se oponía a la subenmienda y agregó que el problema de la exclusión se planteaba en otras partes del instrumento; los miembros gubernamentales de Ghana, Indonesia, Nigeria, Papua Nueva Guinea y Zimbabwe compartían esta opinión.
127. Habida cuenta de otras opiniones contrarias por parte de los miembros gubernamentales, la enmienda, en su forma subenmendada, fue retirada.
128. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que añadía el nuevo párrafo siguiente:

Todo Miembro podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a las trabajadoras que no reúnan los requisitos de selección establecidos.

La oradora explicó que el propósito de la enmienda era reconocer las diferencias en la legislación y práctica nacionales y el hecho de que en numerosos países la licencia de maternidad y las prestaciones eran proporcionadas sólo a mujeres que reunían ciertos requisitos de selección, como por ejemplo, los años de servicio. Tales requisitos constituían el reconocimiento del hecho de que mantener el puesto de trabajo de una mujer con licencia de maternidad y suministrar la formación para su reemplazante, representaba un costo para los empleadores. La enmienda reconocía los hechos prácticos y contribuiría a hacer el instrumento más fácil de ratificar por un gran número de países.

129. La Vicepresidenta trabajadora rechazó enérgicamente la enmienda porque ésta permitiría que grandes grupos de mujeres fueran desprovistos de protección.
130. Los miembros gubernamentales de Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Namibia, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza se opusieron a la enmienda, así como el miembro gubernamental de Tailandia, este último declaró que la enmienda era contraria a los principios de la protección de la maternidad. La miembro gubernamental de Chipre consideraba que la enmienda sentaría criterios demasiado amplios.
131. En vista de la creciente oposición de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta empleadora retiró su enmienda, sin embargo, reiteró su convicción de que ésta era un reflejo de lo que realmente ocurría en la práctica cuando se establecían criterios de selección.

Párrafo 3

- 132.** Habida cuenta de la discusión anterior, otras enmiendas similares para suprimir el párrafo 3, presentadas por los miembros trabajadores y los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Guatemala y, por otra parte, por la miembro gubernamental de Croacia, fueron retiradas.
- 133.** La miembro gubernamental de Croacia presentó una enmienda para suprimir las palabras «o de empresas» puesto que, como consecuencia de una enmienda anterior al párrafo 2, ya no eran necesarias.
- 134.** La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Canadá coincidían en que se trataba de una enmienda resultante del acuerdo anterior y fue, por consiguiente, adoptada.
- 135.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda, que ella misma subenmendó, para sustituir las palabras «la primera memoria» por «las memorias» y para suprimir la última frase del párrafo 3. El objetivo de la enmienda era permitir que los miembros pudieran excluir categorías de trabajadores no solamente enumerándolos en su primera memoria, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación del Convenio, sino que también en memorias ulteriores. Esto permitiría una mayor flexibilidad con respecto al período en que se pudieran efectuar las exclusiones.
- 136.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda y declaró preferir el texto de la Oficina que otorgaba a los Miembros un período apropiado entre la ratificación y la presentación de la primera memoria de conformidad con el artículo 22, este período permitía tomar una decisión sobre la exclusión o no de cualquier categoría de trabajadores.
- 137.** Los miembros gubernamentales de Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Chipre, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza se opusieron a la enmienda, este rechazo fue compartido por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Venezuela. La miembro gubernamental de Chipre también se oponía a la enmienda y prefería el texto de la Oficina que era más flexible y brindaba cierta orientación que los Miembros podrían seguir cuando estuvieran debidamente preparados.
- 138.** Habida cuenta de las opiniones formuladas, los miembros empleadores retiraron su enmienda.
- 139.** El párrafo 3 del artículo 2 fue adoptado en su forma enmendada.
- 140.** El artículo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo artículo después del artículo 2

- 141.** Los miembros gubernamentales de Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Chipre, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza presentaron una enmienda para añadir un nuevo artículo con el enunciado siguiente:

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a

desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo importante para la salud de la madre o del hijo.

142. Los patrocinadores de la enmienda estimaban que la protección de la salud de la madre y de su hijo era inherente a la protección de la maternidad y que el convenio propuesto debería por lo tanto incluir una disposición de carácter general al respecto. Directivas más específicas relativas a la salud y la seguridad podrían ser incluidas en la Recomendación propuesta.
143. La Vicepresidenta empleadora recordó a la Comisión haber mencionado en su discurso inaugural que los miembros empleadores también estaban preocupados por la salud de la madre y de su hijo y que aceptaban la orientación de tal enfoque basado en los principios. La oradora observó, no obstante, que su voluntad de aceptar tal enmienda dependía de que, durante el debate sobre la Recomendación propuesta, se reconocieran las consecuencias del hecho de que una mujer no fuera obligada a desempeñar ciertos trabajos.
144. La Vicepresidenta trabajadora, al manifestar su enérgico apoyo a la enmienda, declaró que éste era un gran paso hacia adelante para las mujeres. Sin embargo, puesto que era importante no sólo transferir a las mujeres de los lugares de trabajo que presentaban riesgo sino también asegurar que los empleadores mantuvieran puestos de trabajo sin riesgos, presentó una subenmienda para insertar, después de la palabra «garantizar», las palabras «que los lugares de trabajo estén exentos de riesgos para las mujeres embarazadas o lactantes y».
145. La Vicepresidenta empleadora puso de relieve el aspecto poco práctico de dicha propuesta que llevaría al cierre de un gran número de actividades en las que las situaciones de riesgo eran un elemento inherente, como por ejemplo hospitales y plantas siderúrgicas. Además, el empleo mismo de las mujeres se vería amenazado. Era imposible imaginar lugares de trabajo exentos de todo riesgo. Los miembros gubernamentales de Bolivia, Canadá, Croacia, Namibia y Tailandia se opusieron a la subenmienda. La Vicepresidenta trabajadora, señalando que podía comprender las razones de este rechazo, propuso otra subenmienda para insertar después de la palabra «garantizar» el texto «lugares de trabajo seguros y saludables para las mujeres embarazadas o lactantes y». La oradora reiteró que la intención de su subenmienda era asegurar que los puestos de trabajo de las mujeres estuvieran libres de riesgos importantes para su salud, de acuerdo con la disposición sobre la adaptación de las condiciones de trabajo del apartado a) del subpárrafo 2 del párrafo 7 de la Recomendación propuesta, que ella consideraba debía ser una obligación del empleador.
146. La Vicepresidenta empleadora insistió en que la intención de la nueva subenmienda seguía siendo la misma y que si numerosos lugares de trabajo no podían convertirse en lugares seguros para las mujeres embarazadas tendrían que ser clausurados. La miembro gubernamental de Chipre también se opuso a la subenmienda que podría desalentar a los empleadores a contratar a mujeres. La oradora indicó que las disposiciones de la Recomendación propuesta se referían a las condiciones de trabajo de las trabajadoras y no al conjunto del entorno laboral. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda manifestó que, si bien comprendía la intención de la subenmienda, consideraba que ésta no era práctica. Después de los rechazos de los miembros gubernamentales de Irlanda y de la República de Corea, la Vicepresidenta trabajadora retiró la subenmienda.
147. Los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica y Venezuela presentaron otra subenmienda para sustituir las palabras «no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar» por «las mujeres embarazadas o lactantes no desempeñen» y para suprimir la palabra «importante». La Vicepresidenta empleadora

se opuso a esta enmienda puesto que el suministro de equipos personales de protección y de aparatos de seguridad permitía que una mujer continuara trabajando si ella lo decidía así. Si ciertos riesgos eran inherentes a un trabajo, no podía estipularse una prohibición indiscriminada. La oradora indicó además que la palabra «importante» era ampliamente aceptada para indicar un límite mensurable a partir del cual existía un riesgo para la salud, y se refirió a su utilización en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). La Vicepresidenta trabajadora coincidió con la opinión de los miembros empleadores al oponerse a la subenmienda. La miembro gubernamental de Chile destacó que la intención de los patrocinadores había sido determinar la responsabilidad del empleador en la protección de la salud de la trabajadora pero, en vista de la falta de apoyo, decidió retirar la subenmienda.

- 148.** La miembro gubernamental de Croacia opinaba que las palabras «no se obligue» no eran suficientemente fuertes. La oradora solicitó una aclaración para saber si el enunciado de la enmienda propuesta implicaría que, si a una mujer que hubiera escogido trabajar en un área peligrosa, estando embarazada o amamantando, se le permitiría hacerlo. La Vicepresidenta empleadora respondió afirmativamente y subrayó que la ropa y los aparatos de protección reducirían al mínimo el riesgo. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su comprensión de la enmienda propuesta era que una mujer embarazada o lactante no podía ser obligada a efectuar un trabajo que presentara riesgos.
- 149.** Apoyada por los miembros empleadores y los miembros trabajadores, la enmienda para incluir un nuevo artículo después del artículo 2 fue adoptada.

Artículo 3

- 150.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir el artículo 3 y sustituirlo por el enunciado siguiente:

Todo Miembro para quien este Convenio entre en vigor se compromete a adoptar y aplicar una política nacional destinada a promover, mediante métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, la licencia de maternidad y la protección de la maternidad para todas las mujeres trabajadoras.

- 151.** La oradora recordó a la Comisión que la intención de los debates era alejarse de un instrumento demasiado preceptivo y buscar un enfoque basado en principios. Dijo que su enmienda sentaba las bases para un instrumento viable que no se basara en una fórmula «única para todos», pero que considerase las medidas que cada Gobierno había tomado realmente para promover la licencia y la protección de la maternidad.
- 152.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su oposición a la propuesta y dijo que atenuaría los efectos de todo el instrumento. Para que el instrumento fuera coherente, se debían incluir ciertos requisitos mínimos como los que figuraban en el texto de la Oficina.
- 153.** Los miembros gubernamentales de Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Chipre, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza se opusieron a la enmienda. El miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que era importante retener ciertos requisitos mínimos, opinión que compartió con la miembro gubernamental de Chipre. La miembro gubernamental de Senegal dijo que la enmienda no tendría en cuenta los esfuerzos realizados durante la primera discusión, mientras que el miembro gubernamental de Namibia pensaba que reduciría las normas mínimas del Convenio núm. 103. Tras nuevas oposiciones por parte de los miembros gubernamentales de Barbados, Mozambique, Namibia, Nigeria, Senegal, Sudáfrica, Trinidad y Tabago, Zambia y Zimbabwe, los miembros empleadores retiraron su enmienda.

- 154.** Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala y Venezuela presentaron una enmienda para sustituir «doce» por «diecisiete». Al presentar la propuesta, el miembro gubernamental de Brasil dijo que estaba destinada a proteger la salud del niño. Hizo referencia a los descubrimientos de científicos y psicólogos sobre los efectos beneficiosos para los niños de permanecer durante un período más prolongado con sus madres después del parto, y a la recomendación de la Organización Mundial de la Salud de que se amamante a los niños como mínimo durante los cuatro primeros meses de vida. Basándose en este conjunto de pruebas, el Convenio propuesto debería prever diecisiete semanas de licencia de maternidad.
- 155.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda. Recordó a la Comisión que durante la primera discusión se había buscado un grado de flexibilidad para establecer una norma mínima de doce semanas. Tal decisión se había tomado a la luz de las largas discusiones sobre la legislación y la práctica nacionales, y no se habían producido acontecimientos desde entonces que justificasen una variación del período de la licencia de maternidad. El Informe IV(2A) de la Oficina indicaba que 70 Estados Miembros preveían una licencia de maternidad de doce semanas o menos, de manera que mantener este período de licencia contribuiría a garantizar la ratificación y a fijar un mínimo realista para aquellos países que no disponían de los recursos o de la capacidad para proporcionar más de doce semanas de licencia de maternidad. La oradora hizo hincapié en que el Convenio no impedía a los países proporcionar períodos de licencia más prolongados.
- 156.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su confianza en que la Comisión pudiera ampliar el período de licencia de maternidad previsto en el Convenio núm. 103 hacía ya casi cincuenta años, al menos de manera paulatina. Los miembros trabajadores defendían los intereses de las mujeres, niños y familias y por lo tanto apoyaban la enmienda. Los miembros gubernamentales de Austria y Zambia se hicieron eco de las opiniones manifestadas por los miembros trabajadores.
- 157.** La miembro gubernamental de Indonesia se opuso a la enmienda argumentando que pondría en peligro el empleo de las mujeres. La miembro gubernamental de los Estados Unidos también expresó su opinión y se refirió al comentario de la Oficina en la página 56 del Informe IV(2A) , en el que se indicaba que únicamente un 40 por ciento escaso de Estados Miembros de la OIT proporcionaba una licencia de maternidad de catorce semanas o más. Prever una licencia de maternidad de diecisiete semanas en el Convenio influiría negativamente en la capacidad de muchos Estados Miembros de ratificarlo. El miembro gubernamental de la República de Corea expresó su apoyo a esta postura. Los miembros gubernamentales de Arabia Saudita, Bahrein, Benin, Botswana, Chipre, Côte d'Ivoire, Etiopía, Gabón, Ghana, Kenya, Lesotho, Jamahiriya Arabe Libia, Malawi, Malí, Namibia, Papua Nueva Guinea, Portugal y Zambia también expresaron su oposición a la enmienda. El miembro gubernamental de Namibia señaló que se estaba revisando el Convenio núm. 103 porque no había sido ratificado por una mayoría de Estados Miembros. Dudaba que el Convenio revisado obtuviera mayores ratificaciones que su predecesor si se aumentaba el período de licencia de maternidad.
- 158.** La miembro gubernamental de Argentina llamó a la atención de la Comisión el número de países que proporcionaban una licencia de maternidad de diecisiete semanas o más. Sugirió que la norma para la Organización Internacional del Trabajo debería consistir en la mejor legislación en vigor, y no la de los países con los niveles más bajos de desarrollo social. La miembro gubernamental de Croacia también apoyó la enmienda señalando que el alto nivel de protección de la maternidad en su país no había disuadido a los empleadores a contratar mujeres.

-
- 159.** Ante la falta de apoyo, la enmienda fue retirada por sus patrocinadores. Una enmienda presentada por la miembro gubernamental de Croacia de reemplazar «doce» por «dieciséis» también fue retirada en vista de la falta de apoyo.
- 160.** Los miembros trabajadores y los miembros gubernamentales de Alemania, Austria, Grecia, Italia, Luxemburgo y Portugal presentaron una enmienda para sustituir «doce» por «catorce». El objetivo de la enmienda era prever un período adecuado de licencia de maternidad que era vital para la salud física y psicológica de la madre y el hijo. Un período de doce semanas era demasiado corto para alcanzar esos objetivos.
- 161.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que la función de la Comisión no era atenuar una norma muy importante, sino mejorar el Convenio núm. 103, y garantizar una aplicación más amplia en los Estados Miembros. La oradora se refirió al documento del Consejo de Administración GB.256/3/3 de mayo de 1993 en el que se señalaba que sería razonable que un nuevo Convenio sobre la protección de la maternidad incorporase normas ligeramente mejoradas y se hacía referencia expresa a la posibilidad de extender el período de licencia de maternidad de doce a catorce semanas. Habida cuenta de que en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) se preveían doce semanas, sería un resultado muy pobre que 80 años más tarde no fuera posible aumentar por lo menos ligeramente la protección. Muchos países preveían una licencia de maternidad de catorce semanas o más en sus legislaciones, incluidos no sólo los países altamente industrializados, sino también los países en desarrollo.
- 162.** La Vicepresidenta empleadora mencionó la preocupación del Consejo de Administración sobre la insuficiente ratificación del Convenio núm. 103 y señaló que ésta era la principal razón por la que se había incluido la cuestión de la licencia y la protección de la maternidad en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Además, la Oficina había analizado los comentarios de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el Informe IV(2A) y había concluido que, a la luz de los comentarios recibidos, no se sugería modificar la duración de la licencia. La oradora dijo que era imperativo elaborar un Convenio que fuera viable y tuviera un efecto práctico en las mujeres, que pudiera lograrse sobre la base de una norma mínima a la que pudieran aspirar todos los países. El Convenio no debería establecer una norma tan elevada que impidiera la ratificación, disminuyera las oportunidades de empleo de las mujeres y no pudiera reconocer la diversidad nacional. La miembro gubernamental de Indonesia también se opuso a la enmienda.
- 163.** La miembro gubernamental de la Federación de Rusia señaló que en principio podría apoyar la enmienda, ya que se trataba de añadir únicamente dos semanas al período de licencia incluido en el texto de la Oficina. Los miembros gubernamentales de España y Francia apoyaron la enmienda, al igual que la miembro gubernamental de Zimbabue y la miembro gubernamental de los Países Bajos, quien dijo que se habían producido importantes acontecimientos desde 1919 en cuanto a la necesidad de proteger la salud de los niños y las mujeres embarazadas. La miembro gubernamental de Croacia también apoyó la enmienda ya que representaba un pequeño paso hacia delante en relación con 1919. Señaló que se habían producido avances importantes desde entonces en relación con las normas nacionales e internacionales que se aplicaban tanto a hombres como a mujeres, pero no se habían producido avances comparables en los textos que se referían únicamente a las mujeres.
- 164.** Puesta a votación la enmienda fue adoptada por 111.061 votos a favor, 97.478 en contra y 6.392 abstenciones.
- 165.** El párrafo 1 del artículo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 2

- 166.** El párrafo 2 del artículo 3 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 3

- 167.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir el párrafo, ya que a su juicio era completamente superfluo en un instrumento sobre normas mínimas. Los países podían aumentar el período de licencia de maternidad previsto en el Convenio si así lo deseaban, pero exigir se notificase al Director General, mediante otra declaración, que se extendía la duración de la licencia de maternidad no era apropiado.
- 168.** La Vicepresidenta trabajadora subrayó que la flexibilidad no funcionaba únicamente en un sentido, sino que también debería servir los intereses de mejorar las disposiciones del instrumento propuesto. Por lo tanto, se oponía a la enmienda, al igual que los miembros gubernamentales de Croacia y Polonia.
- 169.** Ante la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada por sus patrocinadores.
- 170.** Los miembros empleadores presentaron una enmienda para trasladar el párrafo 3 a la Recomendación, argumentando que sería más indicado incluir disposiciones que obedecían a aspiraciones o eran de carácter permisivo en ésta, ya fuera como una disposición independiente o junto con las demás disposiciones sobre presentación de informes.
- 171.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a esta propuesta por las mismas razones que se había opuesto a la enmienda anterior.
- 172.** El miembro gubernamental de Namibia pidió a la Oficina que le aclarase sobre la forma que debería adoptar tal declaración. La representante del Consejero Jurídico explicó que una declaración era un documento que acompañaba normalmente a un instrumento de ratificación o era independiente de dicho instrumento en el que se detallaban los pormenores requeridos por las disposiciones de un Convenio. La declaración debería indicar claramente la norma sobre la que se aceptaba la obligación internacional y que suele estar expuesta en la legislación nacional. Ello debería realizarse de manera que se indicase claramente el mínimo que se estaba especificando con el Convenio. En cuanto a la forma de dicha declaración no se requería ninguna en particular. Podía tratarse de una simple carta o de un instrumento más formal. Lo que importaba era que la persona que sometiese la declaración estuviera autorizada para vincular al Estado. En relación con las declaraciones mencionadas en los párrafos 2 y 3 del artículo 3 del Convenio propuesto, la declaración prevista en el párrafo 2 era obligatoria y debía presentarse cuando se ratificase el instrumento, mientras que la declaración prevista en el párrafo 3, a diferencia de la exigida en el párrafo 2, no era obligatoria. El texto preveía que «Todo Miembro *podrá* notificar posteriormente ... mediante otra declaración ... » Los países que hayan satisfecho los requisitos del Convenio dispondrían de la facultad discrecional para someter otra declaración cuando hubieran ampliado el período de licencia más allá de lo que indicaron en una declaración anterior.
- 173.** La miembro gubernamental de Chipre señaló que la enmienda hubiera sido necesaria si el período de licencia de maternidad previsto en el Convenio hubiera sido de doce semanas. Estimó que en la actualidad la cuestión de si el párrafo debía figurar en el Convenio o la Recomendación era irrelevante. Ante la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, los patrocinadores retiraron su enmienda.
- 174.** El párrafo 3 del artículo 3 fue adoptado sin modificaciones.

- 175.** La miembro gubernamental de Croacia presentó una enmienda para suprimir las palabras «deberán ser determinadas por cada Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores» y sustituirlas por «no deberán ser en ningún caso inferiores a dos semanas antes de la fecha presunta del parto y a ocho semanas después de la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente». La oradora recordó a la Comisión los prolongados debates sobre la cuestión de la licencia obligatoria durante la primera discusión. Su Gobierno consideraba que era necesario mantener un período de licencia mínimo y preceptivo en el Convenio propuesto. Ante la decisión de la Comisión de extender el derecho mínimo a la licencia de maternidad de doce a catorce semanas, parecía razonable extender también el período obligatorio posterior al parto en dos semanas.
- 176.** La Vicepresidenta empleadora abogó por que cada Miembro decidiera la duración de la licencia obligatoria, tras consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Cada país era libre de establecer un período de licencia obligatoria acorde con sus circunstancias, pero establecer el período en el Convenio propuesto podría impedir la ratificación de aquellos países que no tuvieran dicho período prescrito. La forma apropiada de proceder era permitir a cada país determinar la duración del período tras realizar las consultas pertinentes y teniendo debidamente en cuenta la salud de la madre y del hijo.
- 177.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que, aunque los miembros trabajadores estaban de acuerdo con la intención de la enmienda propuesta, preferían la formulación de su propia enmienda. En consecuencia, la miembro gubernamental de Croacia retiró la enmienda.
- 178.** La miembro gubernamental de Chile presentó una enmienda en nombre de los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela para reemplazar el párrafo por el texto siguiente: «La licencia de maternidad incluirá un período de licencia obligatoria mínima de seis semanas posteriores al parto». Las recientes tendencias económicas habían provocado un aumento considerable de los empleos en el sector de los servicios. Los empleos eran cada vez menos arriesgados para la salud de las madres y de sus hijos nonatos, lo que permitía mayor flexibilidad en el período prenatal de la licencia de maternidad. No obstante, los estudios habían demostrado que el período posterior al parto era extremadamente importante para la salud física y psicológica de la madre y el hijo. Además, era importante promover la lactancia natural. Habida cuenta de que en algunos países los sindicatos eran incapaces de defender efectivamente en las negociaciones los derechos de las mujeres a un período adecuado de licencia obligatoria posterior al parto, era importante establecer en la legislación un período de seis semanas.
- 179.** La Vicepresidenta empleadora se hizo eco de la oposición de los miembros empleadores a la enmienda propuesta y señaló que era demasiado preceptiva, no proporcionaba flexibilidad alguna e impediría la ratificación. La oradora señaló que en algunos países la licencia obligatoria podría considerarse discriminatoria, ya que limitaba el derecho de las mujeres a elegir. Indicó que los miembros empleadores podrían apoyar la enmienda, todavía no debatida, de los miembros gubernamentales de Canadá, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Noruega, Nueva Zelanda, Reino Unido y Suecia. Tal enmienda no especificaba ningún período fijo, aunque permitiría a los gobiernos decidir sobre la duración de la licencia obligatoria tras realizar consultas.
- 180.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la enmienda propuesta por los miembros trabajadores buscaba el mismo objetivo: seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, pero que ésta permitiría un margen de acuerdo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Esta posibilidad era

importante a la vista de la diversidad cultural y las diferencias socioeconómicas de los Miembros.

181. La miembro gubernamental de Argentina señaló que el Convenio núm. 103 establecía una duración mínima de seis semanas y que los informes elaborados por la Oficina indicaban que una gran mayoría de países proporcionaba seis semanas o más de licencia obligatoria después del parto. Manifestó su preocupación porque la revisión de este Convenio por parte de la Comisión redujese la protección ya prevista, preocupación que compartía la miembro gubernamental de Croacia. No obstante, ante la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.

182. Los miembros trabajadores presentaron una enmienda para reemplazar el texto existente por el siguiente:

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

183. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para añadir al final de la enmienda el texto siguiente:

La duración y distribución de dicha licencia deberán ser determinadas por 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 del hijo.

Dicha subenmienda sustentaría la norma mínima al facilitar una disposición que permitiera llegar a un acuerdo a nivel nacional sobre el período de licencia obligatoria. La oradora señaló que los términos de la enmienda de los miembros trabajadores permitirían que el período de licencia obligatoria fuera más largo o más corto que seis semanas y permitirían que no hubiera período de licencia obligatoria si así se acordaba a nivel nacional.

184. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la subenmienda, señalando que ésta no añadía nada nuevo. Las mujeres en muchos países necesitaban un período de licencia obligatoria que garantizase un lapso de tiempo adecuado para recuperarse del parto, y que la duración mínima de la licencia obligatoria debería ser de seis semanas. En los países donde las mujeres disponían de un poder de decisión real, las disposiciones sobre la licencia obligatoria podrían enmendarse, pero en la mayoría de los países donde las mujeres no tenían ni elección ni poder real se necesitaba una disposición que estableciera un período mínimo de licencia obligatoria.

185. El miembro gubernamental de Canadá comprendía la intención de la propuesta de los miembros empleadores, pero señaló que habría una contradicción en el texto de la enmienda si primero preveía seis semanas de licencia obligatoria y después preveía que la duración de la licencia estuviera determinada por cada Miembro. Señaló que la principal diferencia entre la enmienda presentada por los miembros trabajadores y otra enmienda sometida por su Gobierno, entre otros, era que la primera proporcionaba flexibilidad únicamente cuando los gobiernos eran capaces de alcanzar un acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La miembro gubernamental de Chile estuvo de acuerdo con esa declaración y añadió que la enmienda propuesta al prever acuerdos a nivel nacional proporcionaba el suficiente grado de flexibilidad.

186. A la luz del debate, la Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda.

-
- 187.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire propuso otra subenmienda para insertar las palabras «por lo menos» antes de «seis semanas» que reforzaran los términos de la enmienda. Se refirió a los conocimientos médicos y científicos existentes, lo que implicaba que debería ofrecerse una licencia más prolongada después del parto. Habida cuenta de que el Convenio preveía una licencia de maternidad de catorce semanas, el orador hubiera preferido que por lo menos ocho de esas semanas fueran obligatorias, pero la inclusión de las palabras «por lo menos» también reforzaría el contenido de la disposición.
- 188.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.
- 189.** La Vicepresidenta empleadora hizo notar que el objetivo de revisar el Convenio no era mejorar cada cláusula del Convenio núm. 103, sino encarar los obstáculos a la ratificación que habían dado lugar al bajo nivel de ratificación de ese Convenio. La Oficina había determinado que la disposición sobre la licencia obligatoria era uno de los obstáculos. En ciertos países, no se obligaba a las mujeres a tomar una licencia de una duración específica o en un momento específico. Además, según la enmienda propuesta, se podrían concertar diversos acuerdos a nivel nacional. Los países podrían prever una licencia obligatoria tan larga como desearan, pero no deberían tratar de imponer niveles más altos a otros países, puesto que el objetivo del Convenio era obtener una aplicación lo más amplia posible. La subenmienda no fue apoyada por los miembros empleadores.
- 190.** El miembro gubernamental de Ghana apoyó la subenmienda. Hizo valer que ya que la Comisión había aceptado una disposición de catorce semanas de licencia de maternidad, no había motivo para argumentar en contra de seis semanas de período mínimo de licencia obligatoria. En la práctica, las mujeres preferirían pasar más tiempo con sus hijos, y ningún empleador o gobierno desearía ofrecer menos de seis semanas. El miembro gubernamental de Barbados apoyó la subenmienda basándose en que seis semanas era la licencia mínima exigida por motivos médicos.
- 191.** El miembro gubernamental de Chipre indicó que la subenmienda no alteraría el significado de la enmienda, opinión que compartían los miembros gubernamentales de Estados Unidos, Francia, Namibia, y Portugal.
- 192.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire no estaba de acuerdo y destacó que la inclusión de las palabras «por lo menos» permitiría un período de licencia obligatoria de más de seis semanas. Omitir las palabras «por lo menos» permitiría a los Miembros prever un período menor, opinión que también manifestó el miembro gubernamental de Barbados. El miembro gubernamental de Croacia apoyaba la inclusión de las palabras «por lo menos», pero no compartía la opinión de que esto impediría la posibilidad de que las negociaciones a nivel nacional resultasen en una reducción del período de licencia obligatoria. Esta posibilidad proporcionaba menos protección a las mujeres empleadas que la disposición contenida en el Convenio núm. 103.
- 193.** Ante la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la subenmienda fue retirada.
- 194.** El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, apoyado por el miembro gubernamental de Chile, propuso una subenmienda para suprimir la palabra «seis» y reemplazarla por «siete». Dado que la disposición sobre la licencia de maternidad era de catorce semanas, sería apropiado prever la mitad de ese período como licencia obligatoria.
- 195.** Las Vicepresidentas empleadora y trabajadora se opusieron a la subenmienda, que fue retirada por falta de apoyo.
- 196.** El miembro gubernamental de Malí preguntó a los miembros trabajadores si la intención de la frase «a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores», era que se pudiera llegar

a un acuerdo para proporcionar menos de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

- 197.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que había sido muy difícil llegar a un consenso entre los miembros trabajadores, con respecto al enunciado de la enmienda, a causa de posiciones diferentes en el grupo. Para la gran mayoría de las mujeres era absolutamente necesario disponer de seis semanas de licencia obligatoria después del parto. Sin embargo, la enmienda concedía la flexibilidad exigida por algunos miembros trabajadores, de manera que las mujeres tuviesen la posibilidad de incorporarse al trabajo antes sin temor a que los empleadores ejerciesen presión sobre ellas. Era importante señalar que proporcionar un período de licencia obligatoria de mayor o menor duración que las seis semanas estipuladas, requeriría que los gobiernos obtuvieran el acuerdo de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. La necesidad del acuerdo con estas organizaciones concedía a las mismas una posición mucho más sólida que si se exigiera que los gobiernos solamente las consultaran.
- 198.** La miembro gubernamental del Reino Unido comprendía el punto de vista de los miembros trabajadores de que, en muchos países, las mujeres no tenían la posibilidad de tomar una licencia de maternidad, si ésta no era obligatoria. Sin embargo, en otros países, las trabajadoras deseaban disponer de la libertad de elegir cuándo se reintegrarían al trabajo después del parto. Esto se reflejaba en el artículo 8 (2) de la Directiva 92/85/CEE del Consejo de la Unión Europea sobre la introducción de medidas para alentar el mejoramiento de la seguridad e higiene en el trabajo de las mujeres embarazadas y de las trabajadoras que han dado recientemente a luz o que están amamantando, este artículo otorgaba un permiso de «como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales». Esta Directiva permitía a la legislación y práctica nacionales otorgar a las mujeres la posibilidad de elegir la fecha de reintegro al trabajo; esta posibilidad sería negada por una disposición que estableciera un período específico de licencia maternal después del parto. El miembro gubernamental de Francia apoyó la enmienda.
- 199.** La enmienda fue adoptada.
- 200.** En vista de esta decisión, una enmienda similar, presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia, fue retirada.
- 201.** La miembro gubernamental de Croacia presentó una enmienda para añadir el siguiente nuevo párrafo:
- Si una asalariada da a luz a un mortinato o si el hijo muere antes de que termine la licencia postnatal, 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.
- Si una mujer daba a luz a un mortinato o si el niño moría, ella debería tener el derecho a un período apropiado para recuperarse de esta pérdida.
- 202.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda que presentaba un enunciado en términos demasiado amplios. La oradora consideraba que un derecho a una licencia por un período suficientemente largo para que la mujer se recuperara, debía concederse mediante un certificado médico relativo a una enfermedad más bien que a la maternidad.
- 203.** La Vicepresidenta trabajadora preguntó a la Oficina, si las circunstancias en las que una mujer daba a luz a un mortinato, o en las que el niño moría, estaban contempladas en el artículo 4 como una complicación derivada del parto. Si éste no era el caso, ella apoyaría la enmienda. La Vicepresidenta empleadora opinaba que el artículo 4 contemplaba tales

circunstancias. La miembro gubernamental de Croacia replicó que el artículo 4 se refería al período que sigue a la licencia de maternidad, pero una mujer en las circunstancias descritas, aún no había comenzado su licencia de maternidad.

- 204.** La representante del Consejero Jurídico explicó que ambas disposiciones — artículo 3, 1) y artículo 4 — debían leerse en conjunto y que contemplaban la situación aludida. Según el artículo 3, 1) la obtención por una mujer de un certificado médico, u otro certificado pertinente, estableciendo la fecha presunta del parto, iniciaba el procedimiento para su derecho a la licencia de maternidad. El artículo 4 se refería al permiso en el caso de complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto y requería la presentación de un certificado médico. Se podría considerar que una mujer estaba en la situación contemplada por el artículo 4, relativo a cualquier período prenatal, si la mujer no estuviera aún con licencia de maternidad; pero si daba a luz a un mortinato el caso estaba cubierto por el artículo 3, como también si daba a luz a un mortinato durante el período de licencia de maternidad.
- 205.** Teniendo en cuenta esta explicación, la Vicepresidenta trabajadora consideró que la enmienda no era necesaria. La miembro gubernamental de Croacia retiró su enmienda en vista de la falta de apoyo.
- 206.** El párrafo 4 del artículo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo 5 del artículo 3

- 207.** Los miembros gubernamentales de Dinamarca, Italia, Portugal y Suecia, presentaron una enmienda para añadir un nuevo párrafo después del párrafo 5 con el enunciado siguiente:

En caso de fallecimiento, enfermedad u hospitalización de la madre antes de que finalice el período de licencia posterior al parto, que le impediría ocuparse de su hijo, el padre, si tiene un empleo, tiene derecho a utilizar el tiempo que queda hasta que expire la licencia posterior al parto concedida a la madre.

Al presentar la enmienda, el miembro gubernamental de Portugal explicó que su objetivo era garantizar una mayor protección para el niño y la participación del padre en la protección de la salud del niño. Esta disposición actualizaría el instrumento y constituiría un gran paso adelante.

- 208.** La Vicepresidenta empleadora recordó a la Comisión que, durante la primera discusión, había tenido lugar un largo debate sobre la cuestión de la licencia parental. Ella se oponía a la enmienda, no por principios, sino porque consideraba que su inclusión en la Recomendación propuesta sería más apropiada. La oradora pensaba que, en muchos casos, sería difícil transferir los derechos de la protección de la maternidad a un padre que, probablemente, tendría un empleador diferente; en general, otorgar la licencia a una persona diferente de la madre plantearía numerosos problemas, crearía gran incertidumbre y dificultaría las ratificaciones. Una disposición de ese tipo, en relación con derechos y prestaciones de la seguridad social, debiera ser dejada a la legislación y la práctica nacionales y ser contemplada por el proyecto de recomendación.
- 209.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.
- 210.** La miembro gubernamental de Argentina consideraba que la enmienda tenía en cuenta los intereses del niño y que subrayaba la responsabilidad común de ambos padres. La miembro gubernamental de Chile, apoyada por los miembros gubernamentales del Brasil, Costa Rica, Perú y Venezuela, agregó que la enmienda pondría de relieve el carácter social de la protección de la maternidad. El costo de esta medida, que concernía solamente a un número reducido de casos, sería prácticamente insignificante, en particular porque tal

licencia era a menudo pagada por los fondos públicos. La miembro gubernamental de Croacia también estaba de acuerdo con la enmienda que, a su juicio, contribuiría a llevar el instrumento hacia el siglo XXI; el miembro gubernamental de Tailandia, por su parte, señaló que la intención de la enmienda — un mayor beneficio para los niños — era por sí sola una justificación suficiente.

- 211.** La enmienda fue rechazada por el miembro gubernamental de Indonesia y también por la miembro gubernamental de Egipto, esta última indicó que la legislación en muchos países prohibía transferir la licencia de una persona a otra. El miembro gubernamental de Namibia se preguntaba quién pagaría por tal licencia y cómo esta disposición se aplicaría en países con distintos contextos culturales. La miembro gubernamental de Papua Nueva Guinea, expresando sus dudas sobre la enmienda, explicó que en su país eran las mujeres de la familia, y no el padre, las que se encargaban de un niño en el caso del fallecimiento de su madre. La miembro gubernamental de Kenya se expresó en términos similares y la miembro gubernamental de Senegal, subrayó la importancia de las diferencias culturales y de las prácticas legales distintas de los países miembros. El miembro gubernamental de Malí afirmó que, si bien el propósito evidente de la enmienda era la protección de los intereses del niño, había que tener en consideración las prácticas sociales diferentes y permitir que los países progresaran de acuerdo a sus propias condiciones. El miembro gubernamental de Marruecos recalcó que era necesario reconocer el carácter universal de las normas internacionales y expresó que este principio no sería respetado si se adoptara la enmienda. La miembro gubernamental de Barbados pensaba que la inclusión de la enmienda en el convenio propuesto, no facilitaría una amplia ratificación; en su país esa licencia sería otorgada al padre mediante negociaciones, la inclusión de la enmienda en la Recomendación propuesta, permitiría ese tipo de negociaciones. La miembro gubernamental de Chipre, aunque reconocía que la proposición iba en una dirección correcta, admitía que plantearía obstáculos para la ratificación y, por esta razón, prefería también que fuera incluida en la recomendación propuesta. La miembro gubernamental de Nigeria opinó que esta materia no podía ser tratada adecuadamente mientras no se resolviera la cuestión de quién pagaría por la licencia.
- 212.** La miembro gubernamental de Costa Rica, apoyada por la miembro gubernamental del Brasil, presentó una subenmienda para añadir las palabras «en conformidad con la legislación y la práctica nacionales» al comienzo del texto. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda. La Vicepresidenta empleadora, por su parte, se opuso a la subenmienda porque el texto añadido no lograba resolver las dificultades relativas a la licencia, a los pagos y prestaciones o a los aspectos culturales de esta disposición.
- 213.** La miembro gubernamental del Reino Unido aunque se solidarizaba con las razones subyacentes de la subenmienda, estimaba que las disposiciones de licencia parental iban más allá del alcance del instrumento. La miembro gubernamental de Sudáfrica reconoció la importancia de la idea detrás del texto subvenme dado, pero no creía que su inclusión en la Recomendación propuesta aumentaría las posibilidades de ratificación, una opinión compartida por el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire. El miembro gubernamental de Namibia se opuso a la subenmienda, declarando que no era necesario que la legislación internacional regulase esos detallados aspectos de la vida familiar.
- 214.** Tras la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la subenmienda fue retirada.
- 215.** El miembro gubernamental de Malí presentó una subenmienda para insertar después de la palabra «padre» las palabras «o cualquier otra persona que se ocupe del niño» cuyo objetivo era tener en cuenta los aspectos culturales de la propuesta ya planteada en el debate. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la subenmienda, la cual dijo no proporcionaba la certeza requerida

en un documento con un mínimo de normas. Tras una falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la subenmienda fue retirada.

- 216.** La miembro gubernamental de Chile presentó otra subenmienda para suprimir las palabras «enfermedad u hospitalización» de la madre y sustituirlas por las palabras «de la madre durante el parto o en relación con él», cuyo objetivo era limitar la disposición relativa al fallecimiento de la madre durante el parto o poco después, sin poner en peligro la protección acordada al hijo.
- 217.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda, como una extensión lógica de su apoyo previo. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la subenmienda, ya que a su juicio ésta mezclaba dos conceptos — licencia de maternidad y licencia por duelo — en un Convenio relativo a la protección de la maternidad en el trabajo.
- 218.** Sometida a votación, la subenmienda fue rechazada por 184.008 votos a favor, 186.796 en contra y 20.910 abstenciones.
- 219.** La miembro gubernamental de Portugal explicó que una de las intenciones de su enmienda original había sido el reconocimiento de los derechos del padre, que de ningún modo deberían considerarse como comprometedoras de las distintas prácticas culturales de los Estados miembros.
- 220.** El miembro gubernamental de México, con el apoyo de la miembro gubernamental de Costa Rica, presentó otra subenmienda la cual figura a continuación:

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o debido al parto, el padre del niño, si tiene un empleo, tendrá derecho a una licencia de paternidad de conformidad con la ley y práctica nacionales o con un acuerdo colectivo.

Recordó que el Convenio propuesto había empezado reconociendo la situación específica de las empresas y que su enmienda trataba ahora de reconocer las características específicas de la maternidad, que eran similares a las de la paternidad. El orador añadió que la Comisión debería ser progresista.

- 221.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda ya que ésta protegería la salud del niño y correspondería sólo a la parte de licencia de maternidad no utilizada debido al fallecimiento de la madre.
- 222.** La Vicepresidenta empleadora, al pedir que su reserva con respecto al proceso bajo el cual se presentaban las subenmiendas se hiciese constar en las actas, a saber, aceptar una enmienda duplicada después de que se haya votado en contra de la original. Expresó su firme oposición a la propuesta. Consideraba inapropiado introducir un concepto completamente nuevo, la licencia de paternidad, en un instrumento que abordaba la protección de la maternidad en el trabajo, después de un largo debate relativo a la licencia después del fallecimiento de la madre y debates acerca de la cuestión de las prácticas culturales nacionales. Además, la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México hacía esa licencia de paternidad completamente flexible, a saber no limitada al período restante de la licencia concedida a la madre.
- 223.** El miembro gubernamental de Túnez se opuso a la subenmienda basándose en que la licencia de paternidad no era una disposición adecuada en un instrumento sobre la protección de la maternidad, opinión apoyada por el miembro gubernamental de Namibia. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda dijo que una opción relativa a la licencia de paternidad debía ser más tarde examinada por la Comisión. A raíz de la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la subenmienda y la enmienda original, fueron retiradas.

224. La miembro gubernamental de Croacia presentó una enmienda para añadir un nuevo párrafo subenmendado de la siguiente forma: «en caso de enfermedad, hospitalización o fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia posterior al parto, de conformidad con la legislación y práctica nacionales, el padre del niño, si tiene un empleo, podrá tener derecho a una licencia que dure lo mismo que el tiempo que falte para que llegue a expiración el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre», la cual esperaba respondería a las dudas expresadas con relación a la práctica y situación nacionales.

225. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la subenmienda, basándose en que esa disposición se abordaba ya en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y que la palabra «podrá» no era apropiada en un Convenio.

226. La Vicepresidenta trabajadora declaró que podía apoyar la enmienda. Sin embargo, a raíz de la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.

227. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala y Venezuela presentaron una enmienda para añadir el siguiente nuevo párrafo:

Las mujeres trabajadoras que adopten un niño menor de dos años, tendrán derecho, de conformidad con la legislación nacional, a un período de licencia remunerada, cuya duración será equivalente a la de la licencia después del parto.

228. La miembro gubernamental de Chile, al presentar la enmienda, declaró que ésta tenía en cuenta la situación en diversos países en desarrollo en los cuales un gran porcentaje de la población vivía en condiciones de pobreza y, por consiguiente, se veía a menudo confrontada a situaciones en las cuales los parientes de los padres del niño se ocupaban de éste. En esos países, la legislación y las decisiones de los tribunales supremos extendían a menudo la protección en las situaciones de adopción. Incluso en países más desarrollados, el tema de la adopción era a menudo importante. La oradora subrayó que la enmienda limitaba la licencia para las mujeres que adoptaban a niños a la duración de la licencia después del parto prevista por la legislación nacional y se aplicaba únicamente a los niños adoptados menores de dos años.

229. La Vicepresidenta empleadora convino en que la cuestión de la adopción era importante, pero puso de relieve que el Convenio se ocupaba únicamente de la protección de la maternidad en el trabajo y que no debía ampliarse para incluir la adopción. Señaló también las dificultades planteadas por la referencia a «mujeres trabajadoras», la cual era más amplia que la de «mujeres empleadas» contenida en el Convenio propuesto. La cuestión de quién financiaría la licencia planteaba dificultades, mientras que la referencia a «licencia después del parto», que no se mencionaba en otras partes del texto, causaría tanta incertidumbre que haría que el instrumento no fuese ratificatorio para muchos países. El Convenio propuesto estaba destinado a proporcionar un período de licencia para el embarazo y el parto, permitir a la madre tiempo para recuperarse, asegurar que su salud y seguridad no se viesan adversamente afectadas y garantizar la protección del niño durante las primeras semanas de su vida. Estas circunstancias eran completamente diferentes de las relativas a la adopción, y eran más apropiadas en el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

230. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda basándose en que el instrumento no sólo se ocupaba de la salud de la madre sino también de la salud del hijo.

231. El miembro gubernamental de Guatemala, con el apoyo de la miembro gubernamental de Zambia, subrayó que el hijo constituía la preocupación principal del Convenio. La miembro gubernamental de Costa Rica destacó que la maternidad tenía una dimensión

sociológica y también biológica y que era importante proporcionar protección tanto en casos de maternidad natural como adquirida.

- 232.** Los miembros gubernamentales de Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Jordania, Kuwait, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Marruecos, República Árabe Siria y Túnez, se opusieron a la enmienda basándose en que ésta no tenía en cuenta las circunstancias específicas de varios países, en particular de los países árabes, y advirtió que esto podría ser un obstáculo para la ratificación. La miembro gubernamental de Egipto se opuso también a la enmienda. La miembro gubernamental de Chipre, señalando que en su país, esa licencia estaba prevista en virtud de la legislación sobre protección de la maternidad, sugirió que puesto que la enmienda propuesta hacía referencia a «licencia remunerada», no debía debatirse en esta fase, en que no se había disentido todavía la cuestión de las prestaciones. Añadió que no sería conveniente establecer un período de licencia cuya duración no estaba claramente definida por los padres adoptivos. La miembro gubernamental de Etiopía sugirió que se trasladase la enmienda a la Recomendación a fin de garantizar que el Convenio fuese un instrumento flexible.
- 233.** La miembro gubernamental de Kenya recordó a la Comisión que algunas veces la madre biológica no podía o no quería ocuparse del hijo, y que algunas mujeres escogían la adopción debido a que no podían tener hijos. Por consiguiente, instó a que se prestase debida atención a la enmienda. La oradora fue apoyada por la miembro gubernamental de Sudáfrica, que mencionó también los problemas sociales relativos al creciente número de niños huérfanos a causa del Sida, especialmente en Africa.
- 234.** La miembro gubernamental de Ghana expresó su satisfacción por la enmienda pero se preguntaba cómo se aplicaría en circunstancias en las que una madre adoptiva tuviese derecho a licencia al mismo tiempo que la madre natural deseara también hacer uso de su derecho. La Vicepresidenta empleadora señaló que en esos casos existirían dos períodos de licencia de maternidad separados que se tomarían simultáneamente. La oradora se refirió de nuevo a la pertinencia a este respecto del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). La miembro gubernamental de Costa Rica observó que esas circunstancias eran extremas y que debía prestarse atención a situaciones más generales.
- 235.** Sometida a votación, la enmienda fue adoptada por 179.826 votos a favor, 178.432 en contra y 22.304 abstenciones. Habida cuenta de la importancia de esa cuestión y de la incertidumbre que quizás resultase si se utilizaban en la enmienda los términos «mujeres trabajadoras», «licencia remunerada» y «licencia después del parto», la Vicepresidenta empleadora pidió una votación nominal. Por 178.432 votos a favor y 181.220 en contra y 25.092 abstenciones se rechazó la enmienda³.

³ Pormenor de la votación nominal en relación con los miembros gubernamentales:

A favor = 23: Argentina, Brasil, Burkina Faso, República Checa, Chile, Costa Rica, Croacia, Eslovaquia, Finlandia, Grecia, Guatemala, Italia, Kenya, México, Mozambique, Noruega, Polonia, Portugal, Sudáfrica, Suecia, Venezuela, Zambia, Zimbabwe.

En contra = 25: Arabia Saudita, Australia, Bahrein, Barbados, Bélgica, Canadá, República de Corea, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Etiopía, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Japón, Kuwait, Luxemburgo, Namibia, Nigeria, Países Bajos, Papua Nueva Guinea, Reino Unido, Trinidad y Tabago, Túnez.

Abstenciones = 18: Austria, Botswana, Chipre, Colombia, Dinamarca, España, Filipinas, Francia, Ghana, Lesotho, Malasia, Malí, Nicaragua, Nueva Zelanda, Federación de Rusia, Suiza, Tailandia, Uruguay.

236. El párrafo 5 del artículo 3 fue adoptado.

237. El artículo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Grupo de Trabajo sobre los artículos 4 a 6

238. La Comisión, en su octava sesión, decidió constituir un Grupo de Trabajo para discutir los artículos 4 a 6 y presentar un informe a ésta. Con este objetivo, fueron nombrados varios miembros gubernamentales de diferentes regiones y los Vicepresidentes de los empleadores y de los trabajadores designados por sus Grupos. La participación en el Grupo de Trabajo estaba sin embargo abierta a todo miembro gubernamental de la Comisión.

239. En la décima sesión, el miembro gubernamental de Canadá, en calidad de Presidente del Grupo de Trabajo, informó a la Comisión que éste había efectuado un fructífero intercambio de opiniones, en particular sobre las cuestiones relativas a la financiación de las prestaciones, incluido el problema de la responsabilidad individual de los empleadores con respecto a las prestaciones debidas a las mujeres que empleaban; el Grupo de Trabajo había debatido también sobre los montos de las prestaciones y del tratamiento médico contemplados en el artículo 5. El orador añadió que su Grupo consideraba útil continuar sus debates a fin de elaborar propuestas que se presentarían a la Comisión. El Presidente del Grupo de Trabajo propuso que, después del debate sobre el artículo 3 del convenio propuesto, la Comisión tratará de las cuestiones relativas a la protección del empleo y a la no discriminación contempladas por los artículos 7 y 8, antes de volver al tema de las prestaciones; de esta manera, el Grupo de Trabajo dispondría de más tiempo para sus tareas. La Comisión aprobó esta proposición.

240. En la decimotercera sesión, el miembro gubernamental de Canadá, en su calidad de Presidente del Grupo de Trabajo, informó sobre los logros obtenidos. Dijo que se habían celebrado tres reuniones oficiales. No se había obtenido un consenso general sobre los artículos 4, 5 y 6, pero las discusiones habían continuado fuera del Grupo de Trabajo, a fin de poder elaborar un documento en el que se expondrían las posibles áreas de consenso y los puntos precisos para la toma de decisiones, que posteriormente podrían servir de base para la discusión en la plenaria de la Comisión.

241. En la decimosexta sesión, el Presidente del Grupo de Trabajo informó que el Grupo de Trabajo había logrado progresos considerables para lograr un consenso. El orador presentó un «Proyecto de redacción ante las discusiones del Grupo de Trabajo» que podría examinarse como una enmienda única propuesta por el Grupo de Trabajo. El proyecto de redacción había tratado de reflejar los debates del Grupo de Trabajo, pero éste no dispuso del tiempo suficiente para examinarlo o adoptarlo como un documento consensuado. Por consiguiente el orador sugirió que cualquier idea que faltase en el texto podía introducirse en forma de subenmienda.

242. El miembro gubernamental de Argentina objetó que los países latinoamericanos no habían participado en la redacción del proyecto de redacción. Preguntó también si dicho texto podía tratarse como una enmienda, puesto que el plazo para la presentación de enmiendas había expirado.

Ausentes = 39: Alemania, Angola, Argelia, Bahamas, Belarús, Benin, Bolivia, Bulgaria, Camerún, Chad, China, Côte d'Ivoire, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Gabón, Honduras, Hungría, Islandia, Israel, Jordania, Kiribati, Jamahiriya Arabe Libia, Madagascar, Malawi, Malta, Marruecos, Mauritania, Níger, Pakistán, Perú, Rwanda, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudán, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Turquía, Viet Nam.

-
- 243.** La Vicepresidenta empleadora elogió la labor del miembro gubernamental del Canadá, que había presidido el Grupo de Trabajo y que había hecho todo lo posible para unificar opiniones divergentes. El Grupo de Trabajo, que había sido debidamente constituido con arreglo al Reglamento, había permitido a un pequeño grupo examinar cuestiones sumamente técnicas y había sido una experiencia muy útil. La oradora señaló también que tres representantes de los países latinoamericanos por lo menos habían participado en las reuniones del Grupo de Trabajo. Los miembros empleadores expresaron su decepción ante el hecho de que la propuesta de texto de dicho Grupo no hubiera sido considerada por la Comisión, ya que hubiera permitido un avance significativo en el trabajo de la Comisión en vista del gran número de enmiendas y la complejidad de las cuestiones que debían abordarse. La Vicepresidenta trabajadora compartía esa opinión y comentó que la creación de un grupo de trabajo era un procedimiento habitual para simplificar las cuestiones especialmente complejas que se presentaban a una Comisión. El Presidente había hecho todo lo posible para llegar a un resultado constructivo del trabajo de dicho Grupo. Consideraba satisfactorio el producto del Grupo de Trabajo que permitió que los miembros empleadores y los miembros trabajadores alcanzaran un acuerdo en torno a estas cuestiones tan importantes y sensibles.
- 244.** Habida cuenta de las objeciones formuladas por el miembro gubernamental de Argentina relativas al estado del proyecto de redacción, se decidió que éste no sería tratado como una enmienda. Se prosiguió después la discusión sobre la enmienda que había sido presentada en relación con el artículo 4.

Artículo 4

- 245.** Una enmienda presentada por los miembros trabajadores para insertar después de las palabras «Sobre la base de la presentación de un certificado médico» las palabras «u otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales» fue retirada, al igual que otra enmienda presentada por los miembros empleadores para insertar después de la palabra «licencia», las palabras «y toda remuneración por esa licencia».
- 246.** El miembro gubernamental de Argentina introdujo una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela para sustituir «la autoridad competente» por «la legislación nacional». Señaló que la propuesta tenía por objeto hacer que la disposición relativa a esa licencia fuese más clara y evitar el uso de criterios discrecionales por parte de la autoridad competente.
- 247.** La Vicepresidenta empleadora podía aceptar el principio de la enmienda, pero propuso la siguiente subenmienda a la enmienda «de conformidad con la legislación y práctica nacionales», que era la frase más usual.
- 248.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 249.** El artículo 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo artículo después del artículo 4

- 250.** La miembro gubernamental de Portugal retiró una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Francia y de Portugal para añadir el siguiente nuevo párrafo después del artículo 4:

PRESTACIONES

1. Se deberán proporcionar prestaciones médicas, de conformidad con la legislación nacional u otros medios que se indican en el artículo 11, a la mujer y a su hijo.

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

La enmienda también incluía el cambio de título y de contenido del artículo 5 en consecuencia.

Artículo 5

251. Aunque los miembros empleadores hubieran preferido un enfoque basado en principios, para poder lograr un convenio aceptable, la Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para suprimir el artículo y sustituirlo por:

Todo miembro para el cual este convenio esté en vigor se compromete a declarar y a proseguir una política nacional destinada a garantizar, por métodos apropiados a la situación y práctica nacionales, que una mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia de maternidad tenga los medios adecuados para mantenerse ella y su hijo.

Párrafo 1

252. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir las palabras «pecuniarias y médicas», que subenmendó inmediatamente de forma que el párrafo 1 dijese lo siguiente:

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o con otros medios que estén conformes con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 3 ó 4.

Debido a que la intención de la subenmienda era permitir que se trataran separadamente las prestaciones pecuniarias y las prestaciones médicas, esa subenmienda afectaría forzosamente la redacción del párrafo 7. Una redacción similar a la del párrafo 1 subenmendado, pero relativa únicamente a las prestaciones médicas debería insertarse al principio del párrafo 7 y el texto resultante sería el siguiente:

Se deberán proporcionar prestaciones médicas, de conformidad con la legislación nacional u otros medios que estén conformes con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como una hospitalización cuando sea necesario.

253. En respuesta a una solicitud de aclaración de la Vicepresidenta trabajadora sobre el impacto de la subenmienda propuesta, la representante del Consejero Jurídico explicó que la subenmienda presentada por los miembros empleadores para que se trataran por separado las prestaciones pecuniarias y las prestaciones médicas permitiría que las prestaciones médicas se extendiesen más allá del alcance del texto de la Oficina, el cual ofrecía prestaciones médicas «sólo a una mujer ausente del trabajo en virtud de la licencia» si esto fuese decidido por la legislación y la práctica nacionales. La Vicepresidenta trabajadora expresó entonces su apoyo a la subenmienda.

254. La Presidenta declaró que la Comisión abordaría la subenmienda en dos fases. Para evitar posibles confusiones respecto a la discusión de párrafos posteriores antes de párrafos anteriores se había decidido que la discusión relativa a la segunda parte de la subenmienda

de los miembros empleadores se diferiría hasta que la Comisión se hubiera ocupado de los párrafos 2, 3, 4, 5 y 6. La parte de la enmienda, en su forma subenmendada, relativa al párrafo 1 fue adoptada.

255. El párrafo 1 del artículo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 2

256. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para suprimir la palabra «pecuniarias».

257. El párrafo 2 del artículo 5 fue adoptado, sin ningún cambio.

Párrafo 3

258. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para suprimir los párrafos 3 y 4 así como una enmienda para trasladar los párrafos 3 y 4 a la recomendación y sustituir «deberán» por «deberían» siempre que apareciese ese término.

259. El miembro gubernamental del Canadá introdujo una enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Japón, Noruega, Reino Unido y Suecia para sustituir el texto del párrafo 3 por el siguiente:

Las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en los artículos 3 ó 4 corresponderán a un monto no inferior al monto correspondiente en caso de enfermedad o invalidez temporal de conformidad con la legislación nacional u otros medios indicados en el artículo 11.

El orador explicó que la intención era prever un elemento de flexibilidad que, con arreglo al artículo 6, fuera aplicable sólo en determinados países. Esto sería ahora posible para todos los países, lo cual a su vez facilitaba la ratificación.

260. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba y Venezuela presentaron una enmienda para sustituir las palabras «no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones» por las palabras «deberán abarcar el monto completo de las ganancias anteriores de la mujer». Al presentar esta enmienda, el miembro gubernamental de Argentina dijo que estaba relacionada con una enmienda que se proponía presentar con relación al párrafo 7 del artículo 5, en el sentido de que las prestaciones pecuniarias y médicas fuesen previstas mediante un seguro social obligatorio con cargo a fondos públicos, o según lo determinasen la legislación y la práctica nacionales. Subrayó que el principio de la no discriminación contra las trabajadoras embarazadas y las madres no podía ser aplicado a menos que éstas recibiesen durante la licencia el monto completo de sus ganancias anteriores. El orador se refirió a los datos que demostraban que el coste total de los beneficios a este nivel, incluido el reemplazo de la trabajadora, la licencia de maternidad, la previsión de guarderías y otros costes conexos, representaban sólo un porcentaje muy pequeño de la masa salarial. El coste total de la protección de la maternidad sería muy bajo si fuese financiado por la sociedad en su conjunto. En un país con un índice de natalidad y con una participación femenina en la fuerza laboral como los de Argentina, un estudio de la OIT había demostrado que el coste sería equivalente al 2,15 por ciento de la masa salarial si se incluyesen las guarderías, y al 1,12 por ciento si se excluyesen. La población económicamente activa cubierta en los países desarrollados quizás fuese mayor, pero el índice de natalidad en esos países era más bajo. El caso de Argentina era probablemente representativo de una situación media. Añadió que un gran número de países latinoamericanos y africanos estimaban que no debía penalizarse por más tiempo a las mujeres trabajadoras ofreciéndoles sólo dos tercios de sus ganancias. La misión de la OIT era ayudar a los países a lograr un progreso social, incluso cuando otros eligieran no hacerlo. El orador hizo referencia a la disposición de la

Constitución de la OIT de que el trabajo no es una mercancía, e insistió en que habida cuenta de que había transcurrido casi medio siglo desde que se adoptó el instrumento en 1952, era el momento de prever el monto total de las ganancias anteriores para las mujeres.

- 261.** Los miembros gubernamentales de Benin, Botswana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Etiopía, Ghana, Kenya, Lesotho, Jamahiriya Arabe Libia, Madagascar, Malí, Marruecos, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Rwanda, Sudáfrica, Sudán, Zambia y Zimbabwe presentaron una enmienda para suprimir las palabras «dos tercios de». La miembro gubernamental de Kenya explicó que los países africanos habían establecido diversas disposiciones sobre las prestaciones pecuniarias, incluidas algunas que otorgaban el monto total de las ganancias anteriores. La oradora recalcó que las mujeres no deberían ser desfavorecidas cuando disfrutaban de la licencia de maternidad, pero declaró que, para asegurar una mayor flexibilidad, el problema del monto de las prestaciones pecuniarias se dejaría a los miembros para que lo determinen de acuerdo a su legislación y práctica nacionales.
- 262.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a todas las enmiendas y dijo preferir el texto de la Oficina. La oradora admitía que ciertos países otorgaban beneficios equivalentes al total de las ganancias anteriores de la mujer, sin embargo, pensaba que esa cuestión no correspondía a la Comisión puesto que, según el texto de la Oficina, los países podrían otorgar prestaciones superiores a la norma mínima. La obligación de que las prestaciones fueran equivalentes al monto total de las ganancias anteriores de una trabajadora constituiría un obstáculo importante para la ratificación.
- 263.** La Vicepresidenta trabajadora subrayó que la Comisión estaba debatiendo un aspecto sumamente importante de su trabajo y debía considerar el problema con una perspectiva progresista y realista. La oradora señaló que los miembros trabajadores habían buscado un equilibrio a lo largo de todo el debate y tenían la intención de continuar haciéndolo con miras a la adopción de un texto que pudiera ser ampliamente ratificado. La Vicepresidenta trabajadora se oponía enérgicamente a la enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Japón, Noruega, Reino Unido y Suecia que trataba de disminuir las prestaciones. Con respecto a la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba y Venezuela, así como a la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Benin, Botswana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Etiopía, Ghana, Kenya, Lesotho, Jamahiriya Arabe Libia, Madagascar, Malí, Marruecos, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Rwanda, Sudáfrica, Sudán, Zambia y Zimbabwe, la oradora recalcó que no planteaba mayores dificultades para muchos países industrializados, sin embargo podría crear problemas en numerosos países de otras regiones del mundo y se preguntaba si todos los miembros gubernamentales que apoyaban la prestación equivalente al monto total de las ganancias anteriores de la mujer creían que sus gobiernos serían capaces de aplicar la disposición mientras que los trabajadores quisieran vivir en el mejor de los mundos, era deber de los miembros trabajadores contribuir a llegar a un acuerdo responsable que diera como resultado un convenio realista que fuera más ampliamente ratificado y aplicado que el Convenio núm. 103.
- 264.** A la luz de esta discusión, la miembro gubernamental de Kenya retiró su enmienda en vista de que el texto de la Oficina otorgaba suficiente flexibilidad a los Estados Miembros para el pago de prestaciones más elevadas; de la misma manera, los miembros gubernamentales del Canadá, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Japón, Noruega, Reino Unido y Suecia retiraron también su propia enmienda.
- 265.** La miembro gubernamental de Chile reiteró su apoyo a la enmienda que ella había presentado junto a otros países y que, a su juicio, trataba un problema de principios. La oradora pensaba, además, que esta enmienda brindaría a la Organización Internacional del Trabajo la oportunidad de lanzar una señal clara sobre la importancia de la maternidad, en

un momento en que las tasas de maternidad disminuían en todo el mundo y en que el 80 por ciento de los pobres del mundo eran mujeres y niños. Los miembros gubernamentales del Brasil, Côte d'Ivoire y Cuba declararon que la disposición relativa a las prestaciones pecuniarias equivalentes al monto total de las ganancias no había planteado ninguna dificultad en sus países. La miembro gubernamental de Chipre hizo suyo el acuerdo alcanzado en cuanto al texto de la Oficina entre los miembros trabajadores y empleadores y agradeció a la miembro gubernamental de Kenya por su contribución a que la Comisión llegara a una decisión sobre este aspecto. El miembro gubernamental de Namibia también prefería el texto de la Oficina y señaló que era difícil establecer comparaciones entre los montos de las prestaciones pecuniarias proporcionados por países diferentes; el monto total de las ganancias anteriores de la mujer podría ser insuficiente para un nivel de vida apropiado en algunos países, mientras que en otros una prestación inferior podría ser satisfactoria.

266. En vista de la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.

267. El párrafo 3 del artículo 5 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 4

268. Los miembros trabajadores retiraron una enmienda para insertar «y en el artículo 4» después de las palabras «en el artículo 3».

269. Los miembros gubernamentales de Australia y Canadá presentaron una enmienda para insertar el siguiente nuevo párrafo:

Sin perjuicio de los dos párrafos precedentes, las prestaciones pecuniarias podrán proporcionarse en un monto que en un término medio sea inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer, siempre que el Miembro explique los motivos correspondientes e indique el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

Al presentar la enmienda, el miembro gubernamental del Canadá declaró que su objetivo era reconocer que algunos de los países que proporcionaban prestaciones pecuniarias equivalentes a un porcentaje de las ganancias, no podían otorgar normalmente beneficios equivalentes a los dos tercios de las ganancias anteriores, aunque aspiraban a alcanzar ese nivel. La enmienda les permitiría ratificar el convenio y, ulteriormente, informar sobre las medidas tomadas para el aumento progresivo de las prestaciones.

270. La Vicepresidenta empleadora manifestó que, aunque respaldaba los principios contenidos en la proposición, se oponía a la enmienda a la luz del debate anterior.

271. La Vicepresidenta trabajadora también se opuso a la enmienda, que fue retirada.

272. El párrafo 4 del artículo 5 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 5

273. Los miembros empleadores retiraron una enmienda que proponía suprimir la palabra «pecuniaria».

274. El párrafo 5 del artículo 5 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 6

- 275.** Los miembros empleadores retiraron una enmienda que proponía suprimir la palabra «pecuniaria».
- 276.** Los miembros gubernamentales del Canadá, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Japón, Noruega, Reino Unido y Suecia retiraron una enmienda para insertar las palabras «mencionadas en el párrafo 3 y a las prestaciones médicas» tras «prestaciones pecuniarias».
- 277.** Los miembros gubernamentales de Austria y los Países Bajos retiraron una enmienda para insertar «y médicas» después de «pecuniarias».
- 278.** Los miembros gubernamentales de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia retiraron una enmienda para insertar después de «prestaciones pecuniarias» las palabras «con base en las ganancias anteriores» y para insertar después de «tendrá derecho a» las palabras «una prestación uniforme o a».
- 279.** Los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela retiraron una enmienda para sustituir las palabras «de asistencia social» por «públicos».
- 280.** Los miembros gubernamentales de Benin, Botswana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Etiopía, Ghana, Kenya, Lesotho, Jamahiriya Árabe Libia, Madagascar, Malí, Marruecos, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Rwanda, Sudáfrica, Sudán, Zambia y Zimbabwe propusieron una enmienda para insertar las palabras «cuando proceda» después de «asistencia social». Al presentar la enmienda, la miembro gubernamental de Kenya explicó que respondía a las necesidades de la mayoría de los países africanos que aún no habían establecido fondos de asistencia social.
- 281.** En vista de la oposición de los miembros empleadores y de los miembros trabajadores, los patrocinadores retiraron su enmienda.
- 282.** La miembro gubernamental de Croacia propuso una enmienda para suprimir el enunciado «u otros medios a los que se hace referencia en el artículo 11» explicando que era el resultado de la supresión del mismo enunciado del párrafo 1. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para reemplazar las palabras «u otros medios a los que se hace referencia en el artículo 11» por las palabras «o de otra forma conforme a las prácticas nacionales»; esta proposición fue apoyada por la Vicepresidenta trabajadora.
- 283.** La enmienda, en su forma subenmendada, fue adoptada.
- 284.** El párrafo 6 del artículo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 7

- 285.** Se reanudó el debate sobre la segunda parte de la subenmienda de los miembros empleadores, presentada durante la discusión del párrafo 1) que daría como resultado el siguiente texto:

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

-
- 286.** La miembro gubernamental de Croacia propuso otra subenmienda, para que se añadieran las palabras «por una comadrona diplomada o un médico de medicina general» después de las palabras «asistencia después del parto» y la frase «La libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas». La miembro gubernamental de Croacia explicó que se estaban dejando fuera del texto revisado aspectos de la protección contemplados en el Convenio núm. 103. La revisión del Convenio núm. 103 no debía ser un paso atrás. La miembro gubernamental de Chile manifestó su acuerdo en cuanto al mejoramiento de las normas. Sin embargo, era importante establecer diferencias entre los derechos y las obligaciones. Quizás algunos países no pudieran otorgar el derecho a la libertad de elección.
- 287.** La Vicepresidenta empleadora consideraba que el problema de garantizar que la asistencia fuera efectuada por comadronas calificadas o médicos, como también la cuestión de si se pagarían o no los hospitales privados, debieran ser dejados a la decisión de cada Miembro. Los miembros empleadores no apoyaron la subenmienda.
- 288.** La Vicepresidenta trabajadora, si bien apoyaba que la asistencia estuviese a cargo de personal calificado, no podía apoyar la subenmienda propuesta porque sería muy difícil para muchos países garantizar la libre elección del hospital. La oradora sugirió que tal enunciado podría ser incorporado en la recomendación y propuso otra subenmienda para añadir las palabras «por personal con experiencia» después de las palabras «asistencia después del parto».
- 289.** El miembro gubernamental de Iraq se declaró en contra de la inclusión de tales detalles en el convenio. Los miembros gubernamentales de Chipre y Nueva Zelandia, por su parte, rechazaban la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Croacia porque tales materias eran tratadas adecuadamente en el párrafo 3 de la recomendación propuesta.
- 290.** Teniendo en cuenta la falta de apoyo encontrada, la miembro gubernamental de Croacia y la Vicepresidenta trabajadora retiraron sus respectivas subenmiendas.
- 291.** La miembro gubernamental de Portugal presentó otra subenmienda a la segunda parte de la subenmienda de los miembros empleadores para añadir las palabras «a la mujer y al niño» en la primera frase, después de las palabras «se deberán proporcionar prestaciones médicas». En respuesta a esta proposición, la Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda a la segunda parte de su subenmienda para añadir las palabras «que sea» antes de «conforme» y añadir «a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia mencionada en los artículos 3 ó 4» al final de la primera frase. La Vicepresidenta trabajadora no podía apoyar esta subenmienda porque cambiaría la intención del texto al proporcionar asistencia médica solamente a las mujeres con licencia. La oradora señaló, además, que el texto se refería a la asistencia prenatal, durante el parto y después del parto y que estaba implícito que dicha asistencia incluía a la madre y al niño. La Vicepresidenta empleadora retiró su subenmienda. La miembro gubernamental de Portugal, observando que parecía haber acuerdo en el hecho de que el texto se refería implícitamente a la madre y al niño, también retiró su subenmienda.
- 292.** Los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela propusieron una enmienda para añadir la frase «para la mujer y su hijo, según corresponda» al final del párrafo. El miembro gubernamental de Brasil presentó una subenmienda que dio como resultado el texto siguiente:

Se deberán proporcionar prestaciones médicas para las mujeres y sus hijos, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma conforme con las prácticas nacionales. Las prestaciones médicas deberán

comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

El objetivo de esta proposición era resolver la cuestión relativa a quiénes se beneficiarían de dichas prestaciones.

293. La Vicepresidenta empleadora observó que esta enmienda, subenmendada por el miembro gubernamental de Brasil, recogía la intención de la segunda parte de la subenmienda presentada por los miembros empleadores en relación con el párrafo 1. La oradora, por consiguiente, retiró la segunda parte de la enmienda subenmendada de los miembros empleadores y apoyó la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela, subenmendada por el miembro gubernamental de Brasil, en el entendido de que la hospitalización en cuestión se limitaba a la proporcionada junto con la asistencia prenatal, durante el parto y después del parto. Esta opinión fue respaldada por la Vicepresidenta trabajadora.

294. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

295. El párrafo 7 del artículo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo después del párrafo 7

296. A raíz de una solicitud del miembro gubernamental de Argentina, se discutieron juntas dos nuevas enmiendas para añadir párrafos nuevos después del párrafo 7 del artículo 5.

297. Los miembros empleadores presentaron una enmienda para añadir un nuevo párrafo, que la Vicepresidenta empleadora subenmendó para que dijese lo siguiente:

Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figuran en los artículos 3 y 4 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones de maternidad en dinero a las mujeres que emplea sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando se prevea así en la legislación o la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo o a menos que se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

298. La Vicepresidenta empleadora señaló que el efecto de la enmienda en su forma subenmendada era confirmar que los acuerdos relativos a la responsabilidad del pago de las prestaciones que ya existían en la fecha de adopción del convenio siguieran aplicándose. Más allá de esa fecha, cualquier decisión posterior de obligar personalmente al empleador a costear directamente las prestaciones en dinero a un empleado debería ser objeto de acuerdo a nivel nacional entre el gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Los convenios colectivos como los que preveían que los empleadores ofreciesen como suplemento la asistencia social podrían considerarse que constituían un acuerdo específico de los empleadores. Ello protegería la posición de los países donde la legislación o la práctica nacional preveía actualmente la obligación personal de los empleadores de costear directamente las prestaciones de maternidad de sus empleados. Además la enmienda contribuiría a garantizar que las oportunidades de empleo de las mujeres no quedaran comprometidas por iniciativas encaminadas a establecer la obligación personal de los empleadores.

299. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la Comisión había alcanzado una etapa crucial en sus deliberaciones e hizo hincapié en que era importante ser progresista y garantizar la suficiente flexibilidad como para permitir el funcionamiento de los diferentes sistemas de prestaciones de maternidad y al mismo tiempo fomentar la previsión de prestaciones de maternidad a través de los sistemas de seguridad social. Con respecto a la obligación personal de los empleadores, la oradora aceptó la enmienda, en principio, pero presentó dos subenmiendas: la primera para insertar la palabra «dichas» antes de las palabras «prestaciones de maternidad en dinero»; y la segunda para suprimir las palabras «Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo» al principio de la frase. La primera subenmienda fue aceptada por la Vicepresidenta empleadora, mientras que la segunda fue rechazada por los miembros empleadores, y posteriormente retirada.

300. En respuesta a una solicitud de la Vicepresidenta trabajadora sobre la última frase de la subenmienda original, la representante del Consejero Jurídico señaló que si la Conferencia Internacional del Trabajo adoptase el convenio, la disposición permite establecer excepciones sobre la no obligación personal del empleador en tres situaciones. En la primera situación, todos los países que ya preveían la obligación personal del empleador de costear las prestaciones mencionadas en los artículos 3 y 4 estarían en condiciones de mantener ese sistema de financiación de prestaciones. La legislación y la práctica nacionales de esos países se considerarían conformes al convenio si quisieran ratificarlo. La segunda situación, tenía que ver con los países en los que no existía la obligación personal del empleador al 15 de junio de 2000, fecha de adopción del convenio propuesto. El empleador podría estar sujeto a la obligación personal si así lo acordasen a nivel nacional los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. La tercera situación contemplada era aquella en la que el empleador había dado su acuerdo expreso a dicha responsabilidad. Los convenios colectivos serían considerados como acuerdos expresos.

301. Los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela presentaron una enmienda para añadir los siguientes párrafos después del párrafo 7:

- Las prestaciones pecuniarias y las prestaciones médicas deberían financiarse mediante un seguro social obligatorio, con cargo a fondos públicos o según lo determine la legislación y la práctica nacionales.
- Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre la nómina que se establezca 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.

Se decidió que esta enmienda se examinase junto con la enmienda presentada por los miembros empleadores.

302. El miembro gubernamental de Argentina señaló que, hacía más de 80 años el párrafo c) del artículo 3 del Convenio núm. 3 preveía que las prestaciones se pagarían «por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro» como forma de prevenir la discriminación contra las mujeres en el empleo. Además, las disposiciones de la segunda parte de su enmienda ya figuraban en el párrafo 7 del artículo 4 del Convenio núm. 103, que era esencial para impedir la discriminación en el empleo. Toda flexibilidad que fomentase la discriminación era inaceptable. El orador no quería apoyar un convenio revisado que redujese la protección de las mujeres ante la discriminación a un nivel inferior al previsto en esos instrumentos anteriores. Si la enmienda de los miembros empleadores llegara a adoptarse, todo Estado Miembro que tuviera un sistema según el cual los empleadores estaban obligados personalmente a costear directamente las prestaciones de maternidad

podría continuar con dicho sistema y al mismo tiempo podría ratificar el convenio propuesto sin necesidad de enmendar su legislación. Además, todo Estado Miembro que hubiera ratificado el convenio propuesto podría, con el acuerdo de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, establecer dicho sistema de obligación personal del empleador. Incumbía al Estado la responsabilidad de defender el principio fundamental de que no debería existir una discriminación en el empleo basada en el género, por lo tanto, el orador no podía apoyar ninguna disposición que pudiera plantear tal riesgo. Señaló en ese sentido que algunas organizaciones de trabajadores estaban dominadas por hombres y éstos no necesariamente darían prioridad a la defensa de los intereses de las mujeres trabajadoras. Además, aunque los costos de las prestaciones de maternidad para los gobiernos no serían elevados en proporción a sus presupuestos globales, dichos costos podrían ser muy elevados para los empleadores que contratasen a muchas trabajadoras en edad de procrear. Por esas razones los principios adoptados en 1919 y 1952 en los Convenios núms. 3 y 103 de prohibir la responsabilidad personal del empleador en relación con las prestaciones de maternidad debían seguir aplicándose.

- 303.** La Vicepresidenta empleadora señaló que la primera parte de la enmienda ya figuraba en su propia enmienda. Estimaba que la segunda parte debería permanecer en la recomendación, como se preveía actualmente en el texto de la Oficina.
- 304.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en que la primera parte ya se había abordado en la enmienda presentada por los miembros empleadores y que la segunda era más apropiado que figurase en la recomendación propuesta.
- 305.** La miembro gubernamental de Croacia presentó una nueva subenmienda a la enmienda de los miembros empleadores para suprimir las palabras «según lo determinen la legislación y la práctica nacionales» y todas las palabras que vinieran después de «sin el acuerdo expreso de ese empleador». La oradora hizo hincapié en la necesidad de adoptar un convenio progresista, basado sólidamente en el seguro social.
- 306.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la subenmienda.
- 307.** La Vicepresidenta trabajadora hizo hincapié en que el futuro dependía de la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores, y que la legislación por sí sola no podría resolver los retos que se presentasen. Instó a los miembros gubernamentales a adoptar el acuerdo alcanzado entre los miembros trabajadores y los miembros empleadores y a reconocer que el texto propuesto permitiría que un número mayor de Miembros ratificasen el nuevo Convenio.
- 308.** Ante la falta de apoyo, la miembro gubernamental de Croacia retiró su subenmienda.
- 309.** La miembro gubernamental de Nueva Zelandia expresó su pleno apoyo a la enmienda de los miembros empleadores, en su forma subenmendada, al igual que hizo la miembro gubernamental de Alemania, quien dijo que el párrafo del Convenio núm 103 relativo a la responsabilidad individual representaba para Alemania un gran obstáculo a la ratificación. El párrafo propuesto era aceptable para su país por dos razones: *a)* la excepción de los sistemas existentes; y *b)* la explicación de esta excepción por parte de la representante del Consejero Jurídico. La oradora dijo preferir se suprimiera la primera parte de la frase relativa a la situación de las mujeres y se dijera la siguiente «un empleador podía estar personalmente ... si así se prevé en la legislación y la práctica nacionales», redacción que proporcionaba un medio importante para proteger los sistemas existentes de financiación de las prestaciones de maternidad. De llegar a adoptarse, y tomando en cuenta la aclaración de la representante del Consejero Jurídico, tendría como efecto que Alemania estaría en situación de ratificar el convenio propuesto.

-
- 310.** La miembro gubernamental de Kenya creía que la inclusión de la segunda parte de la enmienda de los miembros empleadores en el convenio propuesto plantearía un obstáculo a la ratificación y por ello presentó una subenmienda para trasladar la segunda parte a la recomendación. Expresó su preocupación por el hecho de que algunos países no dispusiesen de sistemas de seguridad social. Reconociendo que los miembros empleadores y trabajadores habían llegado a un acuerdo y haciendo hincapié en que respetaba su cooperación, dijo que los miembros gubernamentales de Africa no estaban satisfechos con el resultado de esa cuestión, pero a pesar de ello retiró su subenmienda.
- 311.** A la luz de la discusión y ante la falta de apoyo, el miembro gubernamental de Argentina retiró la enmienda que habían presentado los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela.
- 312.** La enmienda presentada por los miembros empleadores, fue adoptada, en su forma subenmendada.
- 313.** El miembro gubernamental de Venezuela retiró una enmienda para añadir un nuevo párrafo después del párrafo 7 que decía lo siguiente:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá otorgar prestaciones pecuniarias equivalentes a la incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional cuando la economía o el sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados para cumplir con los párrafos 3, 4 y 8, debiendo indicarlo en la primera memoria que presente sobre la ratificación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, señalando en las memorias siguientes las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

- 314.** El párrafo fue adoptado.
- 315.** El artículo 5, en su forma enmendada, fue adoptado.

Artículo 6

- 316.** El miembro gubernamental de Canadá retiró una enmienda para suprimir el artículo 6, que había presentado junto con los miembros gubernamentales de Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Japón, Noruega, Reino Unido y Suecia. Señaló que esta retirada era una consecuencia de la retirada de una enmienda anterior al artículo 5 para extender la flexibilidad prevista en el artículo 6 a todos los países. La miembro gubernamental del Reino Unido señaló con pesar que la retención del artículo 6 significaría que el convenio propuesto no establecería una única norma mínima para el nivel de las prestaciones de la maternidad.
- 317.** La Vicepresidenta empleadora presentó otra enmienda para suprimir el artículo 6, pero la subenmendó para eliminar del texto de la Oficina únicamente las palabras «u otros medios mencionados en el artículo 11». Esa subenmienda fue plenamente apoyada por la miembro gubernamental de Croacia, quien había presentado una enmienda idéntica. La Vicepresidenta trabajadora también apoyó la enmienda en su forma subenmendada.
- 318.** El miembro gubernamental de Argentina observó que la enmienda de los miembros empleadores, en su forma enmendada, era menos radical que las dos enmiendas para suprimir los párrafos 1 y 2 del artículo 6 que había presentado junto con los miembros gubernamentales de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela. Por lo tanto, la Presidenta decidió que estas dos enmiendas se discutieran antes.

-
- 319.** La miembro gubernamental de Chile presentó las dos enmiendas y explicó que cuando ella y los copatrocinadores habían presentado las enmiendas, desconocían el grado de flexibilidad que proporcionaría el convenio propuesto. Mientras tanto, se habían adoptado disposiciones más flexibles en el artículo 5 que entorpecerían el control efectivo del cumplimiento del convenio. Tras años de lucha para impedir que las mujeres embarazadas fueran penalizadas con la reducción de sus ingresos, era inaceptable introducir aún más flexibilidad, de manera que no se podía retener el artículo 6. Enviaría a los países una señal errónea, en especial habida cuenta de las evidentes tendencias regresivas de los sistemas de seguridad social.
- 320.** En vista del insuficiente apoyo de otros miembros de la Comisión, la miembro gubernamental de Chile, con gran pesar, retiró las enmiendas manifestando su convicción de que se estaba reduciendo la protección prevista para las madres trabajadoras.
- 321.** De vuelta a la enmienda y subenmienda de los miembros empleadores, la Vicepresidenta empleadora explicó, en respuesta a una cuestión de la miembro gubernamental de Chipre, que la intención de suprimir las palabras «u otros medios mencionados en el artículo 11» era salvaguardar la situación de los países cuya economía y sistema de seguridad social no estuvieran suficientemente desarrollados. El hecho era que «otros medios» incluían acuerdos de empresa con respecto a los cuales a veces se pagaban prestaciones para los casos de enfermedad en un monto equivalente al 100 por cien de las ganancias, aunque durante un corto espacio de tiempo. Si las prestaciones debían basarse en esos otros medios, ello tendría por efecto imponer no ya un requisito inferior, sino más bien un requisito superior a los países en cuestión.
- 322.** La enmienda, en su forma subenmendada, fue adoptada.
- 323.** Una enmienda presentada por los miembros empleadores para trasladar el artículo 6 a la recomendación propuesta fue retirada.
- 324.** El artículo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 7

- 325.** Los miembros trabajadores y la miembro gubernamental de Croacia presentaron enmiendas para suprimir el resto del párrafo después de las palabras «legislación nacional.». La Vicepresidenta trabajadora, apoyada por la miembro gubernamental de Croacia, dijo que ese artículo era sumamente importante para los miembros trabajadores y para las mujeres interesadas. Debe quedar completamente claro en el instrumento que no se despedirá a las mujeres durante la licencia de maternidad, u otra licencia prevista en el Convenio, ni durante el embarazo. En la realidad existía una amplia discriminación contra las mujeres debido a la maternidad y a todas las obligaciones con ella relacionadas y la principal función de la Comisión era pues asegurar la mayor protección posible para las mujeres contra todo tipo de discriminación, especialmente el despido. No debería reducirse la absoluta protección contra el despido durante el período de licencia de maternidad, previsto en el Convenio núm. 103.
- 326.** La Vicepresidenta empleadora, aunque puso de relieve que debía protegerse a las mujeres durante la licencia de maternidad, se opuso a la enmienda. La absoluta prohibición de terminar el empleo era inaceptable, ya que excluiría el despido en caso de que se cerrase la empresa, de mala conducta o de incumplimiento del reglamento del lugar de trabajo. Deberían mantenerse los motivos del despido claramente estipulados para garantizar que la protección se aplicaba sólo al despido por motivos relacionados al embarazo, al nacimiento del hijo y sus consecuencias y a la lactancia. La oradora dijo, sin embargo, que los miembros empleadores no tenían inconveniente en aceptar la supresión de la última frase del artículo.

-
- 327.** El miembro gubernamental de Australia se opuso a la enmienda basándose en que el texto de la Oficina equilibraba adecuadamente la necesidad de protección de los trabajadores y los intereses de los empleadores operando de manera adecuada y eficiente. Los miembros gubernamentales de Alemania, Barbados, Chipre, Lesotho y Perú se opusieron a la enmienda y señalaron similitudes entre el texto de la Oficina y las disposiciones en sus propios países. El miembro gubernamental de Namibia manifestó también su oposición, señalando que las cuestiones relacionadas con la responsabilidad de la prueba, dependían de si el asunto se examinaba con arreglo a los códigos civil o penal.
- 328.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire apoyó las enmiendas y se mostró preocupado acerca de la utilización de la palabra «motivos» en el texto de la Oficina, ya que los empleadores podrían siempre encontrar motivos para un despido.
- 329.** Debido a la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales se retiraron las enmiendas.
- 330.** Los miembros trabajadores presentaron una enmienda para sustituir el texto actual por el siguiente:
- Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer durante la licencia que figura en los artículos 3 ó 4. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer durante el embarazo o durante el período de amamantamiento después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o la lactancia. La responsabilidad de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o la lactancia incumbirá al empleador, que tiene que justificar el despido ante las autoridades judiciales u otras autoridades competentes antes de que éste tenga efecto.
- 331.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que la enmienda prohibía claramente el despido durante el período de licencia de maternidad pero ofrecía una protección equivalente a la prevista en el texto de la Oficina durante el embarazo y el período siguiente a la licencia. La absoluta prohibición del despido durante la licencia de maternidad se consideraba como una protección vital en muchos países.
- 332.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda y señaló que el Convenio núm. 103 no contenía una redacción tan restrictiva. La Recomendación núm. 95 reconocía el cierre de las empresas y la expiración de los contratos de empleo como motivos justificados para un despido. Si se adoptase la actual enmienda, esto significaría que incluso en esos casos, el empleador no podría despedir a una mujer. Esa situación no tenía un sentido práctico. La última parte de la enmienda que exigiría que el empleador justifique el despido ante las autoridades judiciales antes de que éste tenga efecto, impediría que los empleadores dirigiesen efectivamente sus empresas. Ese requisito no podía ser aplicado en todos los diversos sistemas jurídicos de los Estados Miembros. La oradora añadió que la disposición en el texto de la Oficina de que el período después de haberse reintegrado la mujer al trabajo sea «determinado en la legislación nacional» no figuraba en la enmienda. El amamantamiento podía durar durante años. Un período de protección tan ilimitado como el que se preveía en la enmienda no era viable.
- 333.** La miembro gubernamental del Reino Unido señaló que la enmienda, al referirse al período de amamantamiento, era mucho más amplia que el texto de la Oficina, y tenía implicaciones con respecto al artículo 9. La miembro gubernamental de Chipre se opuso también a la enmienda debido a la imprecisión del término «período de amamantamiento».
- 334.** La miembro gubernamental de Chile apoyó plenamente la enmienda. La protección contra un despido discriminatorio era una cuestión prioritaria en el siglo XXI. Todos los países democráticos tenían una legislación clara contra el despido discriminatorio, por ejemplo, en cuanto a las trabajadoras embarazadas. La no discriminación basada en la maternidad

tenía el mismo carácter jurídico que la no discriminación basada en la raza, el color o la condición social. El despido debería sólo estar autorizado por causas justas, tales como una *force majeure*, el cierre de la empresa, o una falta grave por parte de la empleada, y en estos casos debería exigirse la aprobación previa de las autoridades competentes.

- 335.** La Vicepresidenta trabajadora subrayó que la enmienda no impediría el despido debido al cierre de la empresa. Si una empresa dejaba de existir no existiría tampoco ninguna razón para retener a la mujer trabajadora. Sin embargo, durante la licencia de maternidad no podían existir posibles motivos para el despido de una mujer por una causa justa, ya que la mujer no podría comportarse incorrectamente puesto que no trabajaba. La situación era diferente con respecto al embarazo o al amamantamiento, ya que muchos despidos discriminatorios tenían lugar por esos motivos debido a que el empleador quería reducir los costos de mano de obra y las dificultades de reprogramar el trabajo y las operaciones. Por este motivo, en la misma forma que el texto de la Oficina, la enmienda permitía el despido durante esos períodos a condición de que los motivos del despido no estuviesen relacionados con el embarazo o la lactancia. La Vicepresidenta trabajadora aceptó también que era necesario fijar un límite de protección respecto al período para amamantar y propuso una subenmienda para añadir después de las palabras «después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo» la frase «que ha de determinarse en la legislación nacional».
- 336.** La miembro gubernamental del Reino Unido se opuso a la referencia al amamantamiento, y no podía apoyar el requisito de que los empleadores tuviesen que justificar primero el despido de una mujer embarazada o que amamantaba a su hijo ante las autoridades competentes ya que esto representaría una carga intolerable para la empresa. El miembro gubernamental de Francia, haciéndose eco de esa opinión, apoyó el texto de la Oficina.
- 337.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la subenmienda y propuso otra que reintroduciría una parte del texto de la Oficina sustituyendo «durante el período de amamantamiento después de haberse reintegrado al trabajo» por «después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional».
- 338.** La Vicepresidenta empleadora hizo hincapié en que una prohibición absoluta del despido no admitía ninguna excepción. Se refirió a una solicitud directa de la Comisión de Expertos en 1999 que comentaba la legislación de Polonia, la cual permitía el despido de una mujer durante el embarazo o la licencia de maternidad con el acuerdo de la organización sindical representada en la empresa, si se satisfacían los motivos especificados para el despido. La Comisión de Expertos declaró que en el caso de que se invocasen motivos justificables para el despido durante la licencia de maternidad, el aviso de despido sería suspendido durante la duración del período de protección previsto en virtud del artículo 6 del Convenio núm. 103. La Vicepresidenta empleadora interpretó que este comentario significaba que si una empresa cesaba tendría de todas formas que continuar empleando a una mujer durante la duración de su licencia de maternidad. Esa absoluta prohibición de despido sería un obstáculo para la ratificación. Por este motivo, insistió en que los despidos que no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo debían permitirse durante la licencia de maternidad, durante el embarazo y durante el período protegido después de haberse reintegrado al trabajo. Era absolutamente inaceptable exigir que el empleador obtuviese una autorización previa al despido, habida cuenta del hecho que podrían transcurrir varios meses antes de que pudiese celebrarse una audiencia para determinar si se permitía o no ese despido.
- 339.** La Vicepresidenta trabajadora observó que muchos países prohibían el despido de las mujeres durante su licencia de maternidad y que no se evitaba que ninguna empresa cerrase por ello. La miembro gubernamental de Croacia, señaló que en su país, en esos casos la mujer que se encontrase en licencia continuaría estando protegida en virtud de los sistemas de seguridad social y que se la despediría solo después.

-
- 340.** Los miembros gubernamentales de Chipre y de los Países Bajos preferían el texto de la Oficina.
- 341.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la subenmienda y la enmienda por falta de apoyo.
- 342.** Teniendo en cuenta la discusión anterior los miembros empleadores retiraron su enmienda que hubiera sustituido al artículo 7 con el siguiente texto:
- Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada o durante la licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo o el amamantamiento.
- 343.** El miembro gubernamental de Brasil introdujo una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Guatemala y Venezuela para suprimir todo el texto después de «legislación nacional» y añadir «excepto por una causa justa, con previa autorización de las autoridades competentes, de conformidad con la legislación nacional. La responsabilidad de la prueba de que la causa de despido era justa incumbiría al empleador». El miembro gubernamental de Brasil destacó que, tanto durante la licencia de maternidad como al reintegrarse al trabajo, una mujer debería poder dedicarse a amamantar a su hijo y a ocuparse de su salud y de la de su hijo. Un despido por motivos económicos o por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo o el amamantamiento era inaceptable. Era muy difícil para las trabajadoras establecer ante las autoridades judiciales que los motivos invocados por el empleador no eran válidos, pero el concepto de causa justa existía en toda legislación nacional.
- 344.** La Vicepresidenta empleadora se opuso totalmente a la enmienda, ya que opinaba que constituiría una carga intolerable para los empleadores. No sólo se exigiría que el empleador estableciese la causa justa para el despido, un concepto que no estaba aceptado en muchos países, sino que éste necesitaría también una autorización previa y asumir la responsabilidad de la prueba de que el despido obedecía a motivos válidos. Ese requisito haría que los empleadores estuviesen menos dispuestos a emplear a las mujeres y por consiguiente afectaría adversamente la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.
- 345.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda debido a la importancia de prever un obstáculo al despido por motivos relacionados con la maternidad. La miembro gubernamental de Argentina apoyó la enmienda basándose en que la revisión de un convenio debería siempre extender los derechos más bien que reducirlos. La miembro gubernamental de Chile explicó que en algunos países la autorización previa para un despido la daba el Cuerpo de Inspectores del Trabajo, mientras que en otros era necesario solicitar permiso a través del sistema judicial. La oradora se refirió a los valores que el Convenio trataba de proteger, incluida la protección de la mujer durante el período de maternidad y el principio de la no discriminación. Estos valores no podían ser protegidos con una lógica comercial o empresarial.
- 346.** La miembro gubernamental de Chipre se opuso a la enmienda ya que ésta constituía una carga inapropiada para los gobiernos, que no deberían tener que determinar si la causa para el despido era una causa justa. Además era incoherente requerir una autorización previa para el despido y estipular después que esto debía estar conforme con la legislación nacional.
- 347.** Después de otras manifestaciones de oposición, por parte de los miembros gubernamentales de Barbados, Kenya y Nigeria, la enmienda fue retirada.
- 348.** La miembro gubernamental del Reino Unido introdujo una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Canadá, Chipre, Estados Unidos, Japón y Reino Unido para

sustituir la última frase del artículo propuesto por «La responsabilidad de la prueba de que los motivos del despido no estaban relacionados con el embarazo y sus consecuencias incumbirá al empleador una vez se hayan establecido las *presunciones razonables*». Los patrocinadores subenmendaron la última parte de la frase con objeto de aclarar el sentido de las *presunciones razonables*, sustituyendo el texto después de «empleador» por «una vez que la empleada haya declarado los motivos por los cuales sospecha que el despido está relacionado con su embarazo o con su ausencia en virtud de la licencia». La intención subyacente a su enmienda en su forma subenmendada era suprimir para el empleador una parte de la responsabilidad de la prueba de que el despido no era injusto, ya que no consideraban que el empleador tenía que refutar casos no fundamentados o vejatorios. La mujer tendría que establecer en primer lugar la existencia de sospechas justas. Ese enfoque sería conforme con los procedimientos existentes en el Reino Unido y en los Estados Unidos, al igual que en muchos países de la Unión Europea.

- 349.** La Vicepresidenta empleadora señaló que una declaración de sospecha era completamente diferente de unas *presunciones razonables*, las cuales requerían que se demostrase que existían motivos razonables para sospechar. La utilidad de introducir en un Convenio internacional una noción de derecho que existía en el sistema jurídico inglés pero no en ningún otro sistema jurídico, era limitada. Debería encontrarse una redacción que pudiese aplicarse en todos los sistemas jurídicos. Aunque apreciaba la intención de no dejar toda la responsabilidad de la prueba para los empleadores, no podía apoyar la enmienda subenmendada ya que la simple declaración de sospecha no constituía una presunción razonable.
- 350.** La Vicepresidenta trabajadora señaló la preferencia de su Grupo por el texto de la Oficina. Recordó que durante la primera discusión se había logrado un entendimiento claro acerca de que la mujer debe presentar una demanda ante un tribunal antes de que se exija al empleador la prueba de que los motivos del despido no eran discriminatorios.
- 351.** Debido a la evidente falta de apoyo, la enmienda fue retirada.
- 352.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda, que ella misma subenmendó para responder mejor a las preocupaciones manifestadas anteriormente. En lugar de sustituir las palabras «incumbirá al empleador», éstas se mantendrían y serían seguidas por «será determinada por la legislación o la práctica nacionales».
- 353.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que prefería el texto de la Oficina.
- 354.** La miembro gubernamental de Chipre puso objeciones por que la frase añadida invalidaría el concepto inicial. El miembro gubernamental de Namibia también se opuso a la subenmienda. La miembro gubernamental de Croacia se refirió al enunciado del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), con respecto al caso de la terminación y opinó que podría ser aplicado también en el caso del despido.
- 355.** El miembro gubernamental de Francia presentó una subenmienda que fue aceptada por los miembros empleadores, ésta mantenía «incumbirá al empleador» y añadía «de conformidad con la legislación y práctica nacionales». Tal enunciado era similar al utilizado por la Directiva 97/80/CE del Consejo relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, de 15 de diciembre de 1997, que podría otorgar una mayor flexibilidad.
- 356.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda prefiriendo el texto de la Oficina. La oradora se refirió a la página 100 del Informe IV(2A) donde se explicaba que el texto de la Oficina no dispensaría a la trabajadora de presentar primero pruebas de su embarazo y de su despido en caso de conflicto.

-
- 357.** Para responder a una pregunta de la miembro gubernamental del Reino Unido, la representante del Consejero Jurídico se refirió a la página 100 del Informe IV(2A) en el que la Oficina afirmaba que el convenio propuesto no dispensaba a la trabajadora de presentar en primer lugar pruebas de su embarazo y de la terminación de la relación de su empleo, en caso de conflicto. La oradora explicó que una mujer tendría que indicar las razones de sus sospechas para permitir al empleador demostrar que las causas del despido no se relacionaban con el embarazo, el parto y sus consecuencias o la lactancia. Sin embargo la oradora subrayó que sólo se exigiría a dicha mujer que indicase los elementos básicos de sus sospechas.
- 358.** En vista de la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la subenmienda fue retirada.
- 359.** La Vicepresidenta empleadora puso de relieve que el problema de la carga de la prueba en tanto que responsabilidad del empleador era de vital importancia y un motivo de gran preocupación para los empleadores. La oradora observó que la exigencia de que una mujer declare las razones fundamentales de sus sospechas no tenía estatuto legal en ninguna jurisdicción. Esta disposición no podría ser transferida a buena parte de las legislaciones nacionales y haría del Convenio un instrumento superfluo y prácticamente imposible de ratificar.
- 360.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su profunda preocupación ante la posibilidad de que la Comisión elaborara un instrumento que careciera de sentido para las mujeres en cuestión. Este sería el caso si no se eliminara el riesgo de que una mujer fuera despedida a causa del embarazo, la maternidad y la lactancia, la oradora instó, por lo tanto, a que la Comisión adoptara el texto de la Oficina.
- 361.** La miembro gubernamental de Chile señaló que, tanto en su país como en Brasil, existían sistemas más complicados que el que presentaba el Convenio y que habían funcionado por más de 40 años sin mayores dificultades. La Vicepresidenta empleadora respondió que si bien la protección del empleo era importante, el Convenio no debería imponer exigencias preceptivas en relación con legislaciones diferentes de otros Estados Miembros.
- 362.** Sometida a votación, la enmienda subenmendada fue rechazada por 40.579 votos a favor, 52.173 en contra y 2.728 abstenciones.
- 363.** Los miembros gubernamentales de Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Noruega y Suecia presentaron una enmienda para suprimir las palabras «ó 4, o después ... legislación nacional,» en la primera frase y para sustituir «la lactancia» por «el amamantamiento». Al presentar la enmienda, el miembro gubernamental de Noruega afirmó que las mujeres que se reintegraban al trabajo deberían gozar de la misma protección que otras trabajadoras y que la disposición relativa a una protección especial limitaría el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.
- 364.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda observando que la protección contra la terminación de la relación de empleo estaba contemplada por el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).
- 365.** La Vicepresidenta trabajadora rechazó la enmienda prefiriendo el texto de la Oficina y observó que las disposiciones del artículo 4 se referían a una licencia complementaria otorgada sobre la base de un certificado médico en el caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o el parto. Las mujeres que tomaban licencia en dichas circunstancias no se encontraban en una situación similar a la de otros trabajadores y debían, por consiguiente, obtener una protección especial.

-
- 366.** Habida cuenta de la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.
- 367.** Los miembros empleadores retiraron una enmienda para suprimir las palabras «, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional».
- 368.** La miembro gubernamental de Croacia presentó una enmienda para insertar después de «legislación nacional» las palabras «, que debe incluir el período durante el que amamante a su hijo» que, según la oradora, no se trataba de un período indefinido y debía ser determinado de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
- 369.** La Vicepresidenta empleadora rechazó esta enmienda considerando que tal disposición era tan amplia que imposibilitaría la ratificación del convenio propuesto, en particular porque los distintos países establecían diferentes niveles preceptivos.
- 370.** La Vicepresidenta trabajadora manifestó su apoyo por la intención que contenía la enmienda.
- 371.** La miembro gubernamental de Kenya se opuso a la enmienda sobre la base de que si los términos «lactancia» y «amamantamiento» eran intercambiables, el período de amamantamiento ya estaba protegido por el artículo 7. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda también rechazó la enmienda favoreciendo el texto de la Oficina, al igual que hizo la miembro gubernamental de Chipre. La miembro gubernamental de la Federación de Rusia, por su parte, apoyaba la enmienda y observó que el período de amamantamiento, la continuación natural del parto, era además considerado por el UNICEF y por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como decisivo para asegurar la salud de un niño. La representante de la OMS, expresando su comprensión por la inquietud de los empleadores, declaró que, si bien su Organización recomendaba que el amamantamiento continuase al menos por dos años, la mayoría de las mujeres amamantaban sólo hasta el primer año que era el período más importante.
- 372.** En vista de la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.
- 373.** Los miembros trabajadores, a la luz de la discusión precedente, retiraron una enmienda para insertar las palabras «incluso durante el período de lactancia» tras las palabras «después de haberse reintegrado al trabajo».
- 374.** Los miembros empleadores retiraron una enmienda para sustituir las palabras «que ha de determinarse» por las palabras «que puede determinarse»; además, retiraron otra enmienda para sustituir las palabras «licencia mencionada en los artículos 3 ó 4» por las palabras «licencia de maternidad».
- 375.** Los miembros empleadores propusieron una enmienda para sustituir en ambos casos la palabra «lactancia» por «amamantamiento» a fin de armonizar la terminología. La miembro gubernamental de Costa Rica llamó a la atención de la Comisión sobre el hecho de que ambos términos no eran intercambiables y que, en español, *lactancia* se refería a la idea de leche mientras que el término *amamantamiento* implicaba que la leche era suministrada por el pecho materno. En respuesta a una solicitud de aclaración por parte de la Vicepresidenta trabajadora, la representante del Consejero Jurídico declaró que la Oficina había estado atenta a esas distinciones cuando redactó su texto pero consideraba que el término «lactancia» (en inglés: *nursing*) era más elegante en determinados contextos. La representante recalcó que en ambos casos la intención había sido referirse al «amamantamiento» y más adelante confirmó que este término implicaba la noción de leche materna.

376. Ante la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.

377. El párrafo fue adoptado.

Nuevo párrafo después del artículo 7, párrafo 1

378. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, República Dominicana, Guatemala y Venezuela presentaron una enmienda para añadir el nuevo párrafo siguiente:

2. La mujer embarazada tendrá derecho a la transferencia de función, cuando las condiciones de salud así lo exijan, conforme presentación de un certificado médico, quedándole asegurado el retorno a la función que anteriormente ocupaba.

El objetivo de la propuesta era proteger el empleo de la mujer embarazada teniendo también en cuenta su salud y la de su hijo.

379. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda basándose en el hecho de que esta cuestión se trataba en el nuevo artículo 3, que contenía principios generales relativos a la salud de la madre y del niño, y que también figuraba en el subpárrafo 2 del párrafo 7 de la Recomendación que enunciaba diversas posibilidades. Además, en muchos casos, el traslado a otro puesto no era factible, en particular en el caso de las pequeñas y micro empresas que podrían incluso carecer del puesto adecuado.

380. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda y declaró que su contenido era diferente del que trataba el nuevo artículo 3, que se refería al aspecto saludable del lugar de trabajo más bien que a la situación de la salud de la mujer.

381. Los miembros gubernamentales de Chipre y Nueva Zelandia comprendían la intención de la enmienda. Sin embargo, pensaban que la cuestión estaba tratada en forma satisfactoria por el nuevo artículo 3.

382. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire propuso una subenmienda para añadir las palabras «en la medida de lo posible» después de la palabra «tendrá». Si bien la mujer podría no estar enferma existía la posibilidad de que se encontrara debilitada y de que existieran condiciones a las cuales ella no debería ser expuesta, en particular agentes químicos nocivos o radiaciones.

383. La Vicepresidenta empleadora dejó en claro que ella no estaba insinuando que las mujeres debieran ser expuestas a tales riesgos, pero ésta era una materia que en todo caso estaba tratada por otros instrumentos. Los medios para ofrecer a la trabajadora alternativas al trabajo en condiciones de riesgo eran más bien materia de la recomendación. La oradora, por consiguiente, se oponía a la subenmienda por las mismas razones por las que se había opuesto a la enmienda original.

384. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

385. El miembro gubernamental de Brasil manifestó que la idea de «en la medida de lo posible» estaba ya implícita en la enmienda original, en vista de lo cual el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire retiró su subenmienda. Debido a la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.

386. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, República Dominicana, Guatemala y Venezuela presentaron una enmienda para añadir el nuevo párrafo siguiente: «Se garantiza a la mujer el retorno al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente

con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad.». La justificación de esta propuesta era similar a la de la enmienda anterior, es decir que una mujer no debía sufrir ninguna discriminación al reintegrarse al trabajo.

- 387.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda, cuyo contenido correspondía más bien al proyecto de recomendación, donde, ya estaba contemplado por el párrafo 6. Una mujer tenía derecho a una licencia y a la protección contra el despido y la discriminación, pero una garantía de este tipo sería muy difícil de establecer en algunos países.
- 388.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó enérgicamente la enmienda que, a su parecer, trataba un asunto de gran importancia.
- 389.** La miembro gubernamental de Croacia también apoyó la enmienda que, a su juicio reforzaría la protección del empleo. Los miembros gubernamentales de Barbados y Côte d'Ivoire manifestaron su apoyo a la enmienda, como también la miembro gubernamental de Trinidad y Tabago, quien expresó que su país había avanzado aún más, ya que concedía a las mujeres el derecho a ascender de puesto mientras se encontraban de licencia de maternidad. La enmienda fue adoptada.
- 390.** El artículo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 8

Párrafo 1

- 391.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir en la segunda línea las palabras «en el empleo» por «en ningún aspecto del empleo», cuya intención era conseguir que la disposición fuera lo más global posible. La Vicepresidenta empleadora no consideraba que la enmienda añadiese nada nuevo al significado del texto de la Oficina. Ante la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta trabajadora retiró su enmienda.
- 392.** Los miembros gubernamentales de Dinamarca y Portugal presentaron una enmienda para suprimir las palabras «, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2». Estimaban que las cuestiones relacionadas con el campo de aplicación del Convenio deberían abordarse en este artículo. Además, la protección de los derechos de quienes buscan un empleo debería tratarse en otros instrumentos.
- 393.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda y señaló que la proposición «,y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2» únicamente complicaba y confundía las cosas.
- 394.** En respuesta a una solicitud de aclaración por parte de la Vicepresidenta trabajadora, la representante del Consejero Jurídico dijo que para la Oficina estaba claro que la protección frente a la discriminación en el empleo se aplicaba al acceso al empleo. No obstante, ante las cuestiones planteadas en relación con el campo de aplicación del Convenio en el párrafo 1 del artículo 2, y a fin de evitar cualquier tipo de ambigüedad, se había considerado aconsejable aclarar más allá de toda duda que las personas que buscaban empleo también estarían protegidas por este párrafo. Así había quedado reflejado en las páginas 103-104 del comentario de la Oficina en el Informe IV(2A). Si la Comisión consideraba que la inclusión de estas palabras era innecesaria, se podían eliminar.
- 395.** Los miembros gubernamentales de Chipre y Reino Unido señalaron que, sobre la base de ese entendimiento, quizás sería innecesario incluir la referencia. La miembro gubernamental de Croacia consideraba que debería mantenerse la referencia al párrafo 1 del artículo 2, ya que se trataba de un elemento técnico que aclaraba la referencia a las mujeres desempleadas que buscaban acceder al mercado de trabajo.

396. A la luz de la aclaración proporcionada por la representante del Consejero Jurídico, la miembro gubernamental de Portugal retiró su aprobación a la enmienda, que no fue adoptada ante la falta de apoyo.

397. El párrafo 1 del artículo 8 fue adoptado.

Párrafo 2

398. Los miembros gubernamentales de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia presentaron una enmienda para suprimir el párrafo 2 y reemplazarlo por el texto siguiente:

Un empleador puede exigir a una mujer que solicita un empleo un examen para comprobar si está embarazada, o un certificado de dicho examen, únicamente cuando se trate de trabajos que, en virtud de la legislación nacional, estén total o parcialmente prohibidos para las mujeres embarazadas o que amamantan o cuando pueda presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer o la salud del hijo.

Al presentar la enmienda, la miembro gubernamental de Noruega, dijo que se trataba de una disposición más flexible que tendría en cuenta diferentes legislaciones nacionales relacionadas con los exámenes para comprobar si una mujer está embarazada.

399. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, porque dijo ofrecía suficiente protección al tiempo que reconocía la existencia de diferencias en la legislación y en la práctica.

400. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el objeto de los exámenes para comprobar si una mujer está embarazada era un tema importante y se opuso a la enmienda señalando que el texto de la Oficina tenía más fuerza.

401. Ante la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.

402. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para suprimir el resto del párrafo después de las palabras «un certificado de dicho examen», el objeto de la enmienda era impedir que los empleadores abusaran de los exámenes para comprobar si una mujer está embarazada, en especial en las zonas francas industriales, donde a menudo se utilizaban como medio para excluir a las mujeres del empleo y terminar la relación de empleo de las mujeres embarazadas. Aunque no estaba en contra de esos exámenes para ciertos tipos de trabajo, se opuso a que se impusieran dichos exámenes a las mujeres trabajadoras.

403. La Vicepresidenta empleadora subrayó que en el texto de la Oficina no existía ninguna obligación de imponer dichos exámenes. Más bien se prohibían, excepto cuando fueran necesarios para proteger la salud de la mujer y del niño nonato. En el caso de que los empleadores de los países ratificantes abusaran de tales exámenes, estarían actuando contrariamente a lo estipulado en su legislación nacional. Hizo hincapié en que los empleadores debían poder saber si una mujer trabajadora podía correr un riesgo, y en que esto también actuaba en interés de la seguridad y la salud de la mujer y su hijo.

404. Los miembros gubernamentales de Chipre, Namibia y Polonia preferían el texto de la Oficina, porque, según ellos, proporcionaba mayor protección a la salud de la mujer.

405. Ante la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta trabajadora retiró su enmienda.

406. Los miembros gubernamentales de Francia y Portugal presentaron una enmienda para insertar después de «excepto cuando» las palabras «, esté previsto en la legislación y la

práctica nacionales, y», que tendrían en cuenta aquellas legislaciones nacionales que solicitaban dichos exámenes en casos específicos. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para suprimir la palabra «práctica», ya que a menudo dejaba la puerta abierta a casos de abusos.

- 407.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la subenmienda y a la enmienda prefiriendo el texto de la Oficina que ya prohibía los exámenes excepto en casos limitados previstos en la legislación nacional. Según la subenmienda, no habría exámenes de maternidad a menos que existieran normas específicas en vigor que abarcasen todas las áreas de trabajo y cualquier circunstancia. La responsabilidad de los Estados Miembros de mantenerse al día en este sentido era claramente impracticable, habida cuenta de la naturaleza cambiante del trabajo y de las mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo y la evaluación de los riesgos. La adopción de la enmienda pondría fin en la práctica a los exámenes para saber si una mujer está embarazada en aquellas situaciones donde la salud de las mujeres pudiera correr peligro.
- 408.** La Vicepresidenta trabajadora respondió que no se necesitaba disponer de leyes que abarcaran todas las ramas de la industria, y que su objetivo era garantizar que las mujeres no quedaran excluidas del empleo simplemente por motivos de discriminación. La subenmienda fue apoyada por la miembro gubernamental de Senegal.
- 409.** Sometida a votación, la enmienda, en su forma subenmendada por los miembros trabajadores, fue adoptada por 48.763 votos a favor, 39.215 votos en contra y 5.115 abstenciones.
- 410.** El párrafo 2 del artículo 8 fue adoptado en su forma enmendada.
- 411.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, con el apoyo de la miembro gubernamental de los Países Bajos, presentó una moción de orden para obtener una decisión de la Comisión y proceder así a la discusión del artículo 9 propuesto. Consideraba que la cuestión de la protección de la salud, que era objeto de una serie de enmiendas propuestas, ya había sido discutida extensamente por la Comisión, obteniéndose en especial la adopción de un nuevo artículo 3, y que la cuestión también se abordaba en la recomendación propuesta. Señaló que los miembros gubernamentales de Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Congo, Côte d'Ivoire, Croacia, Ghana, Kenya, Jamahiriya Árabe Libia, Madagascar, Malí, Nigeria, Rwanda, Sudán, Swazilandia y Zimbabwe habían presentado enmiendas adicionales sobre la cuestión que trataban ampliamente de cuestiones abarcadas en la discusión anterior sobre la protección de la salud, que habían tenido como resultado la adopción de un nuevo artículo.
- 412.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la moción y señaló asimismo que sería posible discutir esa cuestión con más detenimiento cuando la Comisión discutiera la Recomendación propuesta.
- 413.** La Vicepresidenta trabajadora hizo hincapié en que la protección de la salud era un asunto de extrema importancia y que diversas enmiendas todavía no discutidas introducían elementos que podrían reforzar la protección de la salud prevista en el artículo 3. Dijo estar dispuesta a apoyar cualquier propuesta que mejorara dicha protección. Los miembros gubernamentales de Chile y Côte d'Ivoire expresaron opiniones similares.
- 414.** Tras una solicitud de aclaración por parte de la Vicepresidenta trabajadora sobre la moción de orden presentada por el miembro gubernamental de Nueva Zelanda, la representante del Consejero Jurídico indicó que dichas mociones estaban reguladas en el artículo 63, 2) d) del Reglamento sobre el aplazamiento de la discusión de un punto determinado. En este caso se trataba del aplazamiento de la cuestión sobre la cuestión de la protección de la salud en el convenio. La moción se había presentado antes de que los patrocinadores de

diversas enmiendas hubieran podido presentar las suyas, pero a la luz del apoyo obtenido por la moción, como lo indicaba la votación a mano alzada, era posible proceder a una votación sobre la moción de conformidad con el artículo 63, párrafo 7 (2).

- 415.** Sometida a votación, la moción de orden para obtener una decisión de la Comisión para pasar a discutir el artículo 9 propuesto se llevó a cabo obteniendo 50.809 votos a favor, 41.943 votos en contra y ninguna abstención.
- 416.** La miembro gubernamental de Croacia sugirió que el Comité de Redacción de la Comisión examinase cuál era el mejor lugar del instrumento para situar la disposición sobre protección de la salud que se había adoptado anteriormente.
- 417.** El artículo 8 fue adoptado, en su forma enmendada.

Artículo 9

- 418.** El miembro gubernamental de Canadá presentó una enmienda que reemplazaría el artículo 9 por el texto siguiente:

Todo Miembro debe adoptar, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las medidas apropiadas para apoyar la reincorporación al trabajo de las mujeres que están amamantando y garantizar que los empleadores den los pasos razonables para permitir a una mujer ocuparse de las necesidades propias de la lactancia sin ser objeto de discriminación.

El orador explicó que el objeto de la enmienda era proporcionar un equilibrio al garantizar la protección necesaria, pero al mismo tiempo evitar adoptar un texto que fuera demasiado preceptivo. Había que reconocer que en algunos lugares de trabajo los empleadores podían encontrarse con serias dificultades prácticas a la hora de proporcionar interrupciones remuneradas para que las mujeres amamanten.

- 419.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda por razones similares, recordando que las interrupciones para la lactancia habían sido uno de los primeros puntos en la lista de cuestiones que habían disuadido la ratificación del Convenio núm. 103. Este hecho, en un principio, había impulsado a la Oficina a situar la cuestión en el proyecto de Recomendación, pero la Comisión en su primera discusión había decidido trasladarla al proyecto de Convenio. Los miembros empleadores apoyaban la incorporación al trabajo de las mujeres lactantes, pero creían que el Convenio debería permitir la adopción de medidas apropiadas a cada país.
- 420.** La Vicepresidenta trabajadora, expresándose en contra de la enmienda, reiteró la importancia del amamantamiento para la salud tanto del hijo como de la madre, tal y como habían afirmado los representantes de las ONG, la Organización Mundial de la Salud y del UNICEF, y recordó los extensos hallazgos en el campo de la investigación sobre esta cuestión. La realidad era que la necesidad de reincorporarse al trabajo a menudo obligaba a las mujeres a dejar de amamantar demasiado pronto. Por lo tanto, no podía cuestionarse la reducción de la protección prevista en el Convenio núm. 103.
- 421.** La miembro gubernamental de Zimbabwe comentó que la redacción de la enmienda era ambigua y subrayó la necesidad de que el Convenio incluyera algunas normas definidas mínimas. La miembro gubernamental de Polonia se preguntó qué se quería indicar con las palabras «pasos razonables» y la miembro gubernamental de Croacia preguntó qué debía entenderse por «sin ser objeto de discriminación», puntos de los que se hizo eco el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire, quien subrayó la vaguedad de la enmienda. Para la Vicepresidenta empleadora, «las medidas apropiadas» se referían a la adopción de

legislación, pero la Vicepresidenta trabajadora estimaba que la redacción se prestaba a demasiadas interpretaciones diferentes.

- 422.** La enmienda fue apoyada por los miembros gubernamentales de Túnez y Reino Unido, así como por los miembros gubernamentales de Arabia Saudita, Bahrein y Kuwait, quienes consideraban que la redacción propuesta era suficientemente flexible.
- 423.** La miembro gubernamental de los Países Bajos apoyaba el texto de la Oficina y pensaba que la enmienda no iba en la dirección correcta. La miembro gubernamental de Zambia recordó las declaraciones de los oradores del UNICEF y la Organización Mundial de la Salud sobre la duración mínima de la lactancia; habida cuenta de que el Convenio propuesto preveía únicamente catorce semanas de licencia de maternidad, las interrupciones para la lactancia eran vitales. El miembro gubernamental de Kenya comentó que se habían realizado gran número de investigaciones sobre la lactancia natural desde la adopción del Convenio núm. 103 en 1952. Lo que estaba en juego era la mortalidad infantil y la salud de la madre, cuestiones que la enmienda no reconocía adecuadamente.
- 424.** Ante la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, el miembro gubernamental de Canadá retiró la enmienda.

Párrafo 1

- 425.** Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Bélgica, Finlandia, Grecia, Italia, Noruega, Portugal y Suecia tenía por objeto reemplazar el párrafo 1 del artículo 9 por el texto siguiente: «Todo miembro debe prever el derecho de la mujer a una o varias interrupciones por día y/o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.» La miembro gubernamental de Bélgica presentó la enmienda y señaló que era necesario prever una mayor flexibilidad. Todo miembro debería tener la posibilidad, ya sea de acordar interrupciones o de adaptar la jornada de trabajo permitiendo que la trabajadora comience a trabajar más tarde o termine más temprano.
- 426.** La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo a la enmienda ya que permitiría a cada país prever lo que consideraba era la respuesta apropiada. No obstante, la Vicepresidenta trabajadora comprendía que cada mujer debería tener derecho a interrupciones para la lactancia o a una reducción diaria del tiempo de trabajo y presentó una subenmienda aclaratoria. La miembro gubernamental de Bélgica aceptó la subenmienda, que también fue apoyada por el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire. La miembro gubernamental de los Países Bajos se interrogó sobre el significado de las conjunciones «y/o». La Vicepresidenta empleadora declaró que sería inaceptable solicitar interrupciones para la lactancia y una reducción del tiempo de trabajo. La Vicepresidenta trabajadora entendía que la mujer podía disponer de esa elección y no que dispusiera de una reducción del tiempo de trabajo y además de las interrupciones para la lactancia. Por lo tanto, presentó una segunda subenmienda para reemplazar «y/o» por «o», que fue adoptada. La miembro gubernamental de Chile, en apoyo de la enmienda, subrayó que la lactancia natural era un derecho de la madre e indicó que era deseable proporcionar a las mujeres lactantes la elección entre las interrupciones para la lactancia y la reducción del tiempo de trabajo. La miembro gubernamental de los Países Bajos declaró que el tema se complicaba y que era necesario aclarar que el Estado debía otorgar a la mujer ya sea el derecho a las interrupciones para la lactancia o la reducción del tiempo de trabajo diario; la oradora insistió para que se añadiera «ya sea ... o» en el texto de la enmienda. En respuesta a una cuestión de la miembro gubernamental de Polonia, la Vicepresidenta trabajadora dijo que la cuestión de la remuneración en relación con la reducción del tiempo de trabajo se recogería en el párrafo 2 del artículo 9.
- 427.** La Comisión adoptó a continuación la enmienda que, en su forma solo enmendada decía lo siguiente:

Toda mujer deberá disponer del derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

- 428.** La Vicepresidenta propuso continuar con una enmienda, presentada por los miembros gubernamentales de Benín, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Congo, Côte d'Ivoire, Ghana, Kenya, Jamahiriya Árabe Libia, Madagascar, Malí, Nigeria, Rwanda, Sudán, Swazilandia y Zimbabwe, para sustituir en el párrafo 1 del artículo 9 las palabras «una o varias interrupciones diarias para la lactancia de su hijo» por «un mínimo de dos interrupciones diarias, de media hora cada una, para la lactancia de su hijo hasta un año después del nacimiento». No obstante, la Vicepresidenta empleadora argumentó que, ya que el párrafo 1 del artículo 9 había sido completamente reemplazado por la enmienda anterior, ya no podía examinarse ninguna otra enmienda a dicho texto.
- 429.** En respuesta a diversas preguntas formuladas por los miembros gubernamentales de Côte d'Ivoire y Croacia sobre las consecuencias de la adopción de la enmienda anterior sobre otras enmiendas propuestas, la representante del Consejero Jurídico indicó que la adopción de la enmienda presentada por la miembro gubernamental de Bélgica reemplazaba completamente el párrafo 1 del artículo 9. En consecuencia, todas las otras enmiendas a ese párrafo no podían tomarse en cuenta, puesto que ya no eran textualmente pertinentes a la nueva redacción que la Comisión había adoptado. La Presidenta resolvió que las otras enmiendas relacionadas con el párrafo 1 del artículo 9, ya no tenían sentido puesto que se había adoptado una nueva redacción.
- 430.** El párrafo 1 del artículo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 2

- 431.** Los miembros empleadores presentaron una enmienda que reemplazaría el texto existente por el siguiente:
2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia, el número de esas interrupciones, la duración de las mismas y el pago que se aplique pueden ser fijados por la legislación y la práctica nacionales.
- 432.** La Vicepresidenta empleadora subrayó que los empleadores apoyaban la protección de las necesidades que implican la lactancia. La enmienda propuesta combinaba en una disposición todas las cuestiones que debían determinarse: el período en que se autorizaban las interrupciones para la lactancia, su número y duración, y la cuestión del pago. Reservar la adopción de reglas más detalladas sobre estas cuestiones a la legislación y la práctica nacionales permitiría a los gobiernos determinar cuál era el enfoque más apropiado a sus circunstancias nacionales. La recomendación proporcionaría mayor orientación a las partes. El texto de la Oficina en el que se solicitaba que las interrupciones se contabilizasen como tiempo de trabajo y remunerasen en consecuencia no podría ponerse en práctica satisfactoriamente en todos los lugares de trabajo. Era importante señalar que existía una gran variedad de sistemas de pago, no siempre basados en el tiempo trabajado. Por ejemplo, cabía señalar el pago basado en los resultados y el pago basado en la participación de la producción real, a los que se aplicaban tasas diferentes por tiempo improductivo. La intención de la enmienda no era reducir el período de autorización, sino garantizar que todos los sistemas de pago, así como las particularidades nacionales, pudieran tenerse en cuenta. Ello permitiría una mayor ratificación del convenio. La Vicepresidenta empleadora señaló que la Oficina había determinado las disposiciones sobre interrupciones para la lactancia como un obstáculo tal a la ratificación que en un principio las había trasladado a la recomendación. Sería erróneo volver a introducir en el nuevo convenio un grado incluso mayor de prescripción que el que existía en el Convenio núm. 103. Los miembros con períodos generosos de autorización y pago de las interrupciones para la lactancia estarían libres de especificarlo, mientras que aquellos que enfocaran la cuestión de forma diferente podrían decidir ellos mismos cuál era la mejor

forma de abordar estas cuestiones. La oradora hizo hincapié en que era importante para la posición de la Comisión y para el proceso normativo en general demostrar una capacidad para reconocer las diferencias de los sistemas nacionales.

- 433.** La miembro gubernamental de Namibia se declaró a favor de la enmienda, ya que ésta reconocía las tres cuestiones importantes sobre el número, la duración y el pago de las interrupciones para la lactancia y permitía que los pormenores específicos fueran determinados por la legislación y la práctica nacionales.
- 434.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda en su totalidad, ya que eliminaba el requisito de la remuneración y daría lugar a una norma de protección menor que la del Convenio núm. 103. Había que buscar un marco común dentro de las normas internacionales que guiase la legislación nacional. La decisión de si debía o no pagarse una remuneración, no debía tomarse a nivel nacional. Los miembros trabajadores señalaron que podrían proponer que la disposición se reemplazase por el texto siguiente:

El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número de esas interrupciones, la duración de las mismas y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo pueden ser fijados por la legislación y la práctica nacionales. Esas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo trabajado y remunerarse en consecuencia. En casos especiales y sobre la base de la presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberán adaptarse a las necesidades de la madre y el hijo según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, y deberán contabilizarse como tiempo trabajado y remunerarse como tal.

- 435.** La miembro gubernamental de Chile se opuso a la enmienda de los miembros empleadores ya que en ella no se estipulaba que dichas interrupciones para la lactancia debían preverse durante el tiempo de trabajo y ser contabilizadas como tal. No era aconsejable dejar una cuestión de estas características sin resolver. Era importante que las madres empleadas no tuvieran que aceptar una jornada de trabajo más corta con menos ingresos para poder amamantar a sus hijos. La miembro gubernamental de Benin señaló que la enmienda propuesta mencionaba únicamente las interrupciones para la lactancia y no tenía en cuenta la reducción de las horas diarias de trabajo que se habían aceptado en el párrafo 1 del artículo.
- 436.** La Vicepresidenta empleadora hizo hincapié en que el proyecto de convenio debería leerse en conjunción con el proyecto de recomendación. Señaló que el párrafo 9 de la recomendación examinaba los aspectos prácticos de proporcionar una reducción de las horas de trabajo diarias. La enmienda de los miembros empleadores reconocía que las mujeres tenían derecho a dichas interrupciones, pero en vez de proporcionar una norma preceptiva, permitía a cada Miembro regular su número, duración y pago. La oradora recordó a la Comisión que el convenio preveía que las trabajadoras no fueran objeto de discriminación por motivos de lactancia. Así, prever que las madres lactantes no recibiesen ningún pago en absoluto sería probablemente una infracción al convenio. Subrayó que el marco de las autorizaciones a las interrupciones estaba establecido en el convenio y que las cuestiones relativas al número, la duración de las autorizaciones y el pago se determinarían de forma más apropiada a nivel nacional.
- 437.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que aunque las disposiciones sobre no discriminación eran útiles, la Comisión no debería asumir que las mujeres dispusieran del suficiente poder como para obligar a los gobiernos a promulgar leyes que fueran conformes con estas disposiciones y, por lo tanto, deberían incluirse normas mínimas sobre las interrupciones para la lactancia. La oradora subrayó que la recomendación no imponía obligaciones jurídicas de manera que debían incluirse medidas de protección adecuadas en el convenio.

Hizo hincapié en que si se adoptaba la enmienda propuesta, la duración y el número de las interrupciones y la cuestión de la remuneración se determinarían enteramente a nivel nacional. El párrafo 1 del artículo 9 preveía interrupciones para la lactancia o una reducción de las horas de trabajo, pero no habría remuneración para la mujer en cuestión, quien consecuentemente perdería una parte de sus ingresos y, por lo tanto, sería penalizada por amamantar a su hijo. Por lo tanto, volvió a insistir en que no podría aceptar la enmienda.

- 438.** Los miembros gubernamentales de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia apoyaron la enmienda, al igual que el miembro gubernamental de Francia, quien afirmó que las modalidades y la cuestión de la remuneración estarían determinadas de manera más lógica en la legislación nacional.
- 439.** Los miembros gubernamentales de Chipre, Grecia, Nigeria y Nueva Zelandia se opusieron a la enmienda. Consideraban que el elemento de la remuneración era importante para el convenio.
- 440.** La miembro gubernamental de Zimbabwe presentó una subenmienda para insertar tras la palabra «interrupciones» las palabras «durante un año como mínimo. Su número y duración estarán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Esas interrupciones deben contabilizarse como tiempo trabajado y remunerarse en consecuencia».
- 441.** La Vicepresidenta empleadora respondió que la subenmienda era la antítesis de lo que los miembros empleadores trataban de conseguir, ya que incluía un grado demasiado alto de prescripción. Señaló que algunos países se verían en la incapacidad de ratificar el convenio si en él se previese que toda mujer debería tener derecho a interrupciones diarias durante un período de un año, y puso de manifiesto que debería dejarse a los países la oportunidad de determinar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cómo debía realizarse el pago. La miembro gubernamental de Chipre se opuso a la subenmienda señalando que preveía interrupciones diarias durante un período de un año que harían difícil que el convenio fuera ratificado por países como el suyo, donde el derecho correspondía a un período inferior a un año, por ejemplo, seis meses.
- 442.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda, pero propuso una nueva subenmienda que previese la reducción del tiempo de trabajo e incluyese el párrafo siguiente:
- Sobre la base de un certificado médico y de algún otro certificado apropiado, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberán adaptarse a las necesidades de la madre y el hijo, según lo determine la legislación nacional. Esas interrupciones deberán contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.
- 443.** Ante el insuficiente apoyo de los miembros gubernamentales, la subenmienda presentada por la miembro gubernamental de Zimbabwe, y posteriormente subenmendada, fue retirada.
- 444.** Ante la importancia de la cuestión, la Vicepresidenta empleadora pidió se realizase una votación nominal sobre la enmienda que había sido presentada por los miembros empleadores. La enmienda fue derrotada por 3.630 votos a favor, 4.650 en contra y 214 abstenciones⁴.

⁴ Pormenor de la votación nominal en relación con los miembros gubernamentales:

-
- 445.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, Grecia, Italia y Portugal presentaron una enmienda para substituir el párrafo 2 por el siguiente texto:

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

La miembro gubernamental de Bélgica presentó la enmienda y señaló que el objeto de la misma era introducir en ese párrafo la noción «reducción de las horas de trabajo diarias», tras la adopción de la enmienda que había modificado el párrafo 1.

- 446.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda en vista de que la Comisión ya había adoptado una enmienda al párrafo 1 que permitiría la reducción diaria de las horas de trabajo como una alternativa a las interrupciones diarias para la lactancia. Era evidente que cualquiera de esas horas de trabajo reducidas también se contabilizaría como tiempo de trabajo y se remuneraría en consecuencia. Este razonamiento fue apoyado por la miembro gubernamental de Croacia.
- 447.** La miembro gubernamental de Guatemala presentó una subenmienda para reemplazar las palabras «según lo determine la práctica nacional» por las palabras «estarán determinadas por la legislación y la práctica nacionales». Esa subenmienda fue adoptada. La Vicepresidenta empleadora señaló con preocupación que la subenmienda tendría como consecuencia que todas las cuestiones a que se hacía referencia en el párrafo tendrían que ser determinadas por la legislación y la práctica nacionales.
- 448.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que era importante abarcar tanto las situaciones normales, que no requerían la presentación de un certificado médico, como las situaciones específicas relativas a la salud de la madre o el hijo, que requiriesen interrupciones especiales, y la presentación de un certificado médico. Por estas razones, y en espera del resultado final de las discusiones, la oradora presentó una subenmienda para insertar después de la primera frase otra que dijera lo siguiente:

En casos especiales y sobre la base de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia se adaptarán a las necesidades de la madre y del hijo, según lo determine la legislación nacional.

A favor = 14: Australia, Canadá, China, Dinamarca, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Irlanda, Japón, Namibia, Noruega, Reino Unido, Suecia, Turquía.

En contra = 48: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Austria, Bahrein, Bélgica, Botswana, Brasil, Bulgaria, República Checa, Chile, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Etiopía, Filipinas, Ghana, Grecia, Guatemala, Hungría, Indonesia, Israel, Italia, Kenya, Kuwait, Jamahiriya Arabe Libia, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Marruecos, Nigeria, Nueva Zelanda, Países Bajos, Perú, Polonia, Portugal, Federación de Rusia, Rwanda, Suriname, Venezuela, Zimbabwe.

Abstenciones = 2: India, Suiza.

Ausentes = 43: Angola, Argelia, Barbados, Belarús, Benin, Bolivia, Burkina Faso, Camerún, Chad, Colombia, Congo, Cuba, República Dominicana, Gabón, Honduras, República Islámica del Irán, Islandia, Jordania, Kiribati, Lesotho, Líbano, Malí, Malta, Mauritania, México, Mozambique, Nicaragua, Níger, Pakistán, Papua Nueva Guinea, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Túnez, Uruguay, Viet Nam, Zambia.

Y para trasladar la segunda frase de la enmienda original a un nuevo párrafo 3 que dijera lo siguiente:

Esas interrupciones o la reducción de las horas de trabajo diarias se contabilizarán como tiempo de trabajo y remunerarán en consecuencia.

- 449.** La Vicepresidenta empleadora reiteró que la disminución de las horas diarias de trabajo para la lactancia debía ser materia de la recomendación propuesta, puesto que la necesidad de flexibilidad en estos dominios era muy importante.
- 450.** El miembro gubernamental de Indonesia se opuso a la subenmienda como también la miembro gubernamental de los Países Bajos quien dijo que ésta se refería a situaciones específicas más apropiadas para una recomendación. La miembro gubernamental de Kenya reconocía la importancia del problema pero pensaba que la subenmienda lo complicaba innecesariamente, esta opinión era compartida por los miembros gubernamentales de Ghana, Senegal, Surinam y Trinidad y Tabago. Los miembros gubernamentales de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia también manifestaron su oposición a la proposición porque constituiría un obstáculo para la ratificación. Similares argumentos fueron expresados por los miembros gubernamentales de Bahrein y Nigeria, ambos consideraban que el texto de la Oficina enfocaba adecuadamente el problema. La miembro gubernamental de Chipre pensaba que la materia sería tratada satisfactoriamente si hubiera una referencia a la legislación y la práctica nacionales. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire entendía la intención de la propuesta pero también consideraba que correspondía mejor al proyecto de recomendación.
- 451.** Observando que varios miembros gubernamentales habían comprendido las razones de su proposición, la Vicepresidenta trabajadora retiró su subenmienda en vista de la falta de apoyo.
- 452.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 453.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire propuso una enmienda que añadía, al final del párrafo, la frase siguiente: «La duración total de estas interrupciones no debería ser inferior a una hora por día de trabajo.», el propósito de esta enmienda era dotar a la disposición de un aspecto práctico.
- 454.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda arguyendo que la Comisión había precisamente acordado que el período y la duración de las interrupciones serían determinadas de conformidad con la legislación y práctica nacionales. La oradora insistió en que el proyecto de convenio debía estar, tanto como fuera posible, libre de preceptos de esta naturaleza.
- 455.** La Vicepresidenta trabajadora manifestó su apoyo a la intención de la enmienda.
- 456.** Los miembros gubernamentales de Chipre, Nueva Zelanda, Países Bajos y Zimbabwe se opusieron a la enmienda, que consideraban demasiado preceptiva y susceptible de hacer el instrumento propuesto poco apto para la ratificación. El miembro gubernamental de Namibia consideraba que la enmienda era poco realista y se preguntaba si las mujeres trabajando a tiempo parcial solicitarían también dichas interrupciones. La miembro gubernamental del Senegal, comentando la intención de la enmienda, pensaba que se prestaba más a su inclusión en el proyecto de recomendación. La representante de la OMS declaró que su organización recomendaba que el amamantamiento se realizara cada tres o cuatro horas.
- 457.** Habida cuenta de la falta de apoyo de parte de los miembros gubernamentales, el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire retiró la enmienda.

458. El párrafo 2 del artículo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo después del párrafo 2

459. Los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Guatemala y Venezuela propusieron una enmienda para añadir un nuevo párrafo después del párrafo 2 del artículo 9 con el siguiente enunciado:

3. Deberán adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas.

Al presentar la enmienda, la miembro gubernamental de Chile declaró que era lógico crear condiciones materiales en las cuales las mujeres pudieran ejercer su derecho al amamantamiento. La miembro gubernamental de Egipto declaró que respaldaba la intención de la enmienda sin embargo, señaló que no podía apoyarla y que, debido a su formulación muy general, estaría mejor situada en la recomendación.

460. La Vicepresidenta empleadora consideraba inaceptable una disposición de esta naturaleza en el proyecto de convenio. A su parecer, la enmienda no trataba aspectos fundamentales, tales como los costos, que eran los que competían normalmente a un convenio, tal enmienda contribuiría a crear incertidumbres al respecto. Además, sería poco realista exigir que las pequeñas empresas suministren esas instalaciones. La enmienda, por consiguiente, debía situarse en el párrafo 10 del proyecto de recomendación.

461. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su apoyo a la enmienda que se refería a un problema importante para muchos países.

462. La miembro gubernamental de Chipre si bien no se oponía a la idea de la proposición, pensaba que no debería ser incluida en un convenio, donde sería un obstáculo para la ratificación.

463. La miembro gubernamental de Kenya presentó una subenmienda para añadir las palabras «cuando sea posible» que otorgarían la flexibilidad necesaria; el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire agregó otra subenmienda en los siguientes términos:

Si las trabajadoras superaran un cierto número, que será determinado por la legislación nacional, cuando sea posible, deberán adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas.

464. La Vicepresidenta empleadora recordó que, durante la primera discusión, la Comisión había decidido que el amamantamiento, en el sentido de la leche materna, así como las condiciones de higiene adecuadas implicaban sistemas de refrigeración que provocarían costos que excederían las posibilidades financieras de numerosas pequeñas empresas, microempresas y empresas familiares. La disposición exigiría, también, que estas materias fueran determinadas por la legislación nacional. En vista de la oposición de la Vicepresidenta trabajadora, quien también pensaba que la subenmienda era demasiado preceptiva y restrictiva, la subenmienda fue retirada por el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire.

465. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia solicitó una aclaración de la Oficina con respecto a la pertinencia del término «cuando sea posible» en el texto de un convenio. La representante del Consejero Jurídico declaró que se trataba de un mecanismo para otorgar flexibilidad, utilizado en numerosos convenios de la OIT. Si bien este mecanismo podía disminuir el ámbito de la obligación, los Estados Miembros ratificantes tenían, no obstante, que indicar en sus informes a organismos supervisores en qué casos y por qué tales obligaciones no eran aplicables.

-
- 466.** El miembro gubernamental de la Jamahiriya Arabe Libia pensaba que esta disposición debía enunciarse en la recomendación propuesta, la expresión «cuando sea posible» debía ser evitada en un convenio. La miembro gubernamental del Senegal manifestó su preocupación por los aspectos prácticos de la creación de instalaciones que permitan la lactancia en el lugar de trabajo y se preguntaba si esto no obligaría a los empleadores a instalar guarderías. El miembro gubernamental de Hungría también rechazó la subenmienda porque esta disposición convenía mejor al proyecto de recomendación.
- 467.** La miembro gubernamental de Chile explicó que la intención de la propuesta era establecer una disposición mínima inspirada en la experiencia legal y práctica de algunos países en los que los gobiernos y, a veces también los empleadores, habían construido las instalaciones necesarias para que las mujeres amamanten a sus hijos. La oradora insistió en que el establecimiento de condiciones higiénicas era esencial para evitar las enfermedades tanto de las madres como de sus hijos, lo que a su vez resultaba en una reducción de costos debido a enfermedades. La miembro gubernamental de Argentina observó que la enmienda no estipulaba que los empleadores tuvieran que proporcionar instalaciones, sería preferible que éstas fueran establecidas por los sistemas de seguridad social.
- 468.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire respaldó la subenmienda, como también la miembro gubernamental de Ghana que declaró que su inclusión en el convenio propuesto garantizaría que se reunieran las condiciones necesarias para que las mujeres ejercieran realmente su derecho a interrupciones para la lactancia. La miembro gubernamental de Trinidad y Tabago consideraba que la proposición era la continuación lógica del derecho a las interrupciones para la lactancia; además, la inclusión de las palabras «cuando sea posible» daba la flexibilidad necesaria a los Estados Miembros.
- 469.** La representante de la OMS señaló que la leche materna contenía sustancias que protegían contra las infecciones y contagios. Si bien debía ser mantenida en condiciones higiénicas, no habría mayor necesidad de refrigeración antes de ocho horas ni de equipos complejos, siendo suficiente un ambiente limpio y el acceso al agua potable, lo cual no implicaba mayores costos financieros.
- 470.** La subenmienda fue votada a mano alzada y se impuso por 4.050 votos a favor, 3.990 en contra y 180 abstenciones. A la luz del debate anterior y habida cuenta del resultado, la Vicepresidenta empleadora solicitó un voto nominal. La subenmienda fue rechazada con 3.960 votos a favor, 3.960 votos en contra y 360 abstenciones⁵.
- 471.** El artículo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

⁵ Pormenor de la votación nominal en relación con los miembros gubernamentales:

A favor = 25: Argentina, Bolivia, Botswana, Brasil, Chile, Côte d'Ivoire, Croacia, Ghana, Guatemala, Hungría, Indonesia, Jordania, Kenya, Madagascar, Malasia, Mozambique, Nigeria, Perú, Polonia, Suriname, Tailandia, Trinidad y Tabago, Uruguay, Zambia, Zimbabwe.

En contra = 25: Arabia Saudita, Australia, Bahrein, Bélgica, Canadá, República Checa, China, Chipre, Dinamarca, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Filipinas, Francia, Irlanda, Japón, Kuwait, Lesotho, Luxemburgo, Namibia, Noruega, Portugal, Reino Unido, Suecia.

Abstenciones = 12: Alemania, Austria, República de Corea, Estados Unidos, Etiopía, Grecia, India, Italia, Nueva Zelandia, Países Bajos, Sudáfrica, Suecia,

Ausentes = 45: Angola, Argelia, Bahamas, Barbados, Belarús, Benín, Bulgaria, Burkina Faso, Camerún, Chad, Colombia, Congo, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Finlandia, Gabón, Honduras, República Islámica del Irán, Islandia, Israel, Kiribati, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Malí, Malta, Marruecos, Mauritania, México, Nicaragua, Níger, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Federación de Rusia, Rwanda, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudán, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Venezuela, Viet Nam.

Nuevo artículo después del artículo 9

- 472.** El miembro gubernamental de Guatemala presentó una enmienda propuesta en conjunto con los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana y Venezuela para añadir un nuevo artículo sobre las guarderías con el enunciado siguiente: «Deberán adoptarse medidas apropiadas a través de la legislación y la práctica nacionales para prever el cuidado de los hijos de las mujeres trabajadoras en la primera infancia.». El orador recalcó que las guarderías eran necesarias para que las mujeres pudieran amamantar sin abandonar el lugar de trabajo. Las instalaciones en cuestión debían ser simples pero adecuadas.
- 473.** La Vicepresidenta empleadora dijo comprender muy bien las razones de esta enmienda, pero estimaba que su lugar no se encontraba en el convenio propuesto, sino más bien dentro de los parámetros del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). La Vicepresidenta trabajadora, por su parte, manifestó su apoyo a la enmienda que fue también respaldada por el miembro gubernamental de Zambia. Aunque estaba de acuerdo con la intención de la enmienda, la miembro gubernamental de Chipre pensaba que el proyecto de convenio no era el instrumento adecuado para tratar el tema de las guarderías; esta opinión fue compartida por el miembro gubernamental de los Países Bajos quien agregó que el instrumento adecuado para la enmienda era la recomendación propuesta.
- 474.** Teniendo en cuenta la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, el miembro gubernamental de Guatemala retiró la enmienda.

Artículo 10

- 475.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para suprimir el texto después de «trabajadores» y añadir «las cuestiones relativas a la protección de la maternidad». La oradora explicó que sin esta enmienda el enunciado sería demasiado restrictivo puesto que implicaba que las consultas periódicas deberían referirse solamente a la prolongación de la licencia y al aumento de las prestaciones.
- 476.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda y declaró que, desde el punto de vista de los miembros trabajadores era importante mantener la redacción del proyecto de convenio. La miembro gubernamental de Polonia se manifestó también en contra de la enmienda y señaló que el texto de la Oficina no planteaba ningún problema para la ratificación.
- 477.** La miembro gubernamental de Chile propuso una subenmienda, que mantendría el texto del artículo 10 de la Oficina y añadiría las palabras «así como todas las cuestiones relativas a la protección de la maternidad». La miembro gubernamental de Chipre señaló que tanto la subenmienda como la propia enmienda eran demasiado imprecisas: si se requería un examen periódico, era esencial conocer qué temas abarcaría éste. Por consiguiente, la oradora se opuso a la subenmienda y a la enmienda.
- 478.** Tanto la subenmienda como la enmienda fueron retiradas.
- 479.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir al final del artículo 10 el siguiente texto: «y la posibilidad de extender progresivamente las disposiciones del Convenio a las categorías de trabajadores excluidos con arreglo a los términos del párrafo 2 del artículo 2». Esto era necesario habida cuenta del gran número de mujeres trabajadoras que pertenecían a las categorías excluidas.
- 480.** Al oponerse a la enmienda, la Vicepresidenta empleadora observó que esa cuestión estaba ya incluida en el párrafo 3 del artículo 2 y que era innecesario repetirla en el artículo 10.

-
- 481.** La miembro gubernamental de Senegal expresó dudas respecto a la interpretación dada por la Vicepresidenta empleadora. La Vicepresidenta trabajadora explicó la diferencia entre su enmienda y el contenido del párrafo 3 del artículo 2. Teniendo en cuenta esta explicación, la miembro gubernamental de Senegal expresó su apoyo a la enmienda. La miembro gubernamental de Chile apoyó la enmienda ya que ésta requería una consulta tripartita y por consiguiente era diferente del párrafo 3 del artículo 2 que no contenía ese requisito. La miembro gubernamental de Chipre se opuso a la enmienda y argumentó que la inclusión de esa cuestión en el artículo 10 era innecesaria. En vista del apoyo insuficiente para la misma entre los otros miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.
- 482.** La Vicepresidenta trabajadora propuso que se modificase la segunda línea del artículo 10 mediante la supresión de la palabra «más» antes de la palabra «representativas». La oradora consideraba que sería suficiente referirse a organizaciones «representativas». La Vicepresidenta empleadora no tenía ninguna objeción a esa enmienda la cual fue entonces adoptada.
- 483.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir el siguiente nuevo párrafo:
- Todo Miembro debe examinar periódicamente, a nivel nacional, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender el alcance del convenio y podrá posteriormente depositar ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración extendiendo el alcance del convenio.
- La oradora propuso además una subenmienda para sustituir las palabras «en consulta» por «de acuerdo».
- 484.** La Vicepresidenta empleadora apoyó el texto de la Oficina y se opuso a la enmienda. El alcance del convenio era una cuestión que se había determinado en el artículo 2 y sería inapropiado cambiarlo fuera del marco internacional en el cual el convenio se adoptaba. Estimó también que no era correcto crear expectativas respecto a que el alcance del Convenio se extendería a otras categorías tales como los trabajadores por cuenta propia.
- 485.** La miembro gubernamental de Chipre se preguntaba si la inclusión de esa enmienda cambiaría verdaderamente algo. Respondiendo a una intervención del miembro gubernamental de Argentina, la Vicepresidenta trabajadora explicó que la palabra «alcance» en la enmienda tenía por objeto ofrecer una oportunidad de ampliar el campo de aplicación más allá de lo previsto en el párrafo 1 del artículo 2, que era más importante que las posibilidades previstas en el párrafo 3 del artículo 2. El miembro gubernamental de Argentina manifestó entonces su apoyo a la enmienda, que consideraba como una consecuencia lógica del párrafo 3 del artículo 2. Para la Vicepresidenta empleadora el sentido más amplio dado a la palabra «alcance» en la explicación de la Vicepresidenta trabajadora no haría más que reforzar los motivos para oponerse a la enmienda.
- 486.** La miembro gubernamental de los Países Bajos subrayó que la subenmienda podía también tener el efecto de impedir la extensión de la protección en los casos en que el Gobierno deseara extender la protección pero resultase imposible alcanzar un acuerdo tripartito. La Vicepresidenta trabajadora se dio cuenta del problema y por consiguiente retiró su subenmienda.
- 487.** La miembro gubernamental de Portugal tenía un cierto recelo acerca de la enmienda ya que, desde un punto de vista jurídico, el procedimiento previsto era excesivamente simplificado.
- 488.** Habida cuenta del insuficiente apoyo a la enmienda por parte de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta trabajadora la retiró.

489. El artículo 10 en su forma enmendada fue adoptado.

Artículo 11

490. La miembro gubernamental de Croacia introdujo una enmienda para sustituir las palabras «salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas» por las palabras «completadas cuando sea necesario», argumentando que con el fin de salvaguardar los derechos establecidos en el Convenio, era necesaria una legislación. Medios tales como los convenios colectivos estaban sujetos a cambios y confiar en ellos crearía una incertidumbre jurídica. Por otro lado, no existía ningún problema si la legislación se completaba con otros medios.

491. La Vicepresidenta empleadora declaró que esto era una ilustración de las diferentes formas que tienen los distintos países de aplicar algo similar. Subrayó que el Convenio debía aplicarse mediante la legislación en la medida en que no se aplicase por otros medios. Además la Constitución de la OIT reconoció que los convenios colectivos podían ofrecer las disposiciones de un convenio. Por consiguiente, los miembros empleadores apoyaron el texto de la Oficina del artículo 11.

492. La Vicepresidenta trabajadora expresó su confianza en el papel de los interlocutores sociales y subrayó que muchas cuestiones se regulaban cada vez más mediante acuerdos colectivos. La oradora prefería pues el texto de la Oficina.

493. La miembro gubernamental de Croacia retiró su enmienda.

494. Otra enmienda fue también presentada por la miembro gubernamental de Croacia para suprimir todo el texto después de «sentencias». La oradora se preguntaba cuál podía ser ese «cualquier otro modo» pero hasta ahora no había encontrado la respuesta. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora expresaron su preferencia por el texto de la Oficina y ésta última citó los acuerdos de empresa como un ejemplo de «cualquier otro modo». Otro ejemplo mencionado por la miembro gubernamental de Chipre fue la costumbre. La miembro gubernamental de Croacia retiró su enmienda pero al mismo tiempo expresó sus dudas respecto a que un tratado internacional pudiese ser aplicado mediante cualquier otro modo.

495. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir el siguiente nuevo párrafo al artículo 11:

Los costos directos e indirectos de la protección de la maternidad no tendrán que ser excesivos para los empleadores, de manera que impidan las posibilidades de empleo de las mujeres en edad de procrear. Todo Miembro debe, tras consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar medidas para asegurar que los costos para las empresas resultantes de este Convenio, sean accesibles y que no impidan el empleo de las mujeres.

496. La oradora destacó que el objetivo de la enmienda era garantizar que se protegería la maternidad sin que los costes directos e indirectos fuesen tan elevados para los empleadores como para representar un obstáculo al empleo de las mujeres. Sería una tragedia para las mujeres si el convenio crease esos obstáculos. Por consiguiente, era necesario asegurar un equilibrio.

497. La Vicepresidenta trabajadora estimó que la enmienda era innecesaria y no podía apoyarla. Era cierto que la protección de la maternidad ocasionaba gastos, pero sus ventajas eran sustancialmente mayores en términos de una inversión para el futuro. La miembro gubernamental de los Países Bajos señaló que la cuestión que se abordaba en la enmienda

estaba estrechamente vinculada a otras disposiciones, incluidas las prestaciones y su financiación.

498. En vista de la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda, lamentando la falta de reconocimiento de la necesidad de considerar la relación entre los costos de la protección de la maternidad y las oportunidades de empleo de las mujeres.

499. El artículo 11 fue adoptado sin ningún cambio.

Nuevo artículo después del artículo 11

500. Los miembros gubernamentales de Croacia, Finlandia, Noruega, Portugal y Suecia presentaron una enmienda para añadir, después del artículo 11, el siguiente nuevo artículo:

LICENCIA PARENTAL

1. La madre o el padre del niño empleados tendrán derecho a una licencia parental durante un período posterior a la expiración de la licencia de maternidad.

2. El período durante el cual puede concederse la licencia parental, la duración de dicha licencia y otras modalidades, incluido el uso y la distribución de la licencia parental entre los padres, serán determinadas por la legislación nacional tras consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

3. Todo Miembro que ratifique este Convenio podrá, mediante una declaración adjunta a su ratificación, excluir los párrafos 1 y 2 de este artículo de su aceptación del Convenio.

4. Todo Miembro que haya hecho esa declaración podrá cancelarla en cualquier momento mediante una declaración posterior.

501. Al presentar la enmienda, la miembro gubernamental de Suecia recordó que muchos miembros de la Comisión se habían manifestado en defensa de un nuevo convenio que fuese suficientemente flexible para que la mayoría de países pudiesen ratificarlo. Proponer un artículo facultativo sobre la licencia parental constituía un excelente ejemplo de esa flexibilidad. Sin crear absolutamente ningún obstáculo para la ratificación, este artículo reflejaría los progresos alcanzados en numerosos Estados Miembros desde la adopción del Convenio núm. 103 y contribuiría así a que el Convenio propuesto fuese moderno y progresista. Era superfluo reiterar todos los argumentos en favor de la licencia parental ya que esto ya se había hecho en el debate general. Si este nuevo artículo se adoptase debería más bien colocarse antes que después del artículo 11.

502. La Vicepresidenta empleadora, recordando el largo debate sobre esta cuestión en la misma discusión opinaba que la licencia parental, podía tratarse de forma más adecuada en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Por consiguiente, no podía apoyar su inclusión en el convenio propuesto.

503. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la intención de la enmienda, pero propuso una subenmienda para sustituir la palabra «o» por la palabra «y» en el párrafo 1 y suprimir en el párrafo 2 las palabras «incluidos el uso y la distribución de la licencia parental entre los padres».

504. La Vicepresidenta empleadora señaló que la subenmienda implicaba que tanto el padre como la madre podían tomar licencia al mismo tiempo. Esa disposición podría crear

enormes problemas para la ratificación y la aplicación, incluso entre los países que ofrecen ya una licencia parental. La miembro gubernamental de Kenya se opuso a la enmienda y señaló que la licencia parental tenía lugar después de finalizar la licencia de maternidad y que por consiguiente parecía estar fuera del alcance de la protección de la maternidad. Se preguntaba también cómo se aplicaría esto en sociedades polígamas donde algunos padres podrían tener licencia casi todo el tiempo.

- 505.** La miembro gubernamental de Suecia, comentó que la subenmienda para cambiar «o» por «y» no implicaba forzosamente que ambos padres tuvieran que tomar la licencia al mismo tiempo, ya que estaba estipulado que el uso y distribución de la licencia entre los padres debería ser determinada por la legislación nacional. Subrayó que la enmienda propuesta era una disposición facultativa sobre la cuestión de la licencia parental y puesto que no existía una disposición correspondiente en el Convenio núm. 156, no constituiría una duplicación de una disposición ya existente en cualquier otro convenio. La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve la importancia de la participación de los padres en la educación de los hijos, como un paso hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres y como un componente esencial del desarrollo del niño, y añadió que la referencia a la licencia parental figuraba en la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y que era ya hora de incluir esa disposición en un convenio.
- 506.** La Vicepresidenta empleadora señaló que la segunda parte de la subenmienda propuesta para suprimir la frase «incluido el uso y distribución de la licencia parental entre los padres» limitaría la capacidad de las autoridades nacionales para distribuir esa licencia. Insistió también en que si tuviese que figurar una referencia a la licencia parental en un convenio, sería más lógico que figurase en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Ese Convenio trataba de la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres trabajadores y no de la protección de la maternidad. La Vicepresidenta trabajadora subenmendó la subenmienda reincorporando la frase «incluidas la utilización y distribución de la licencia parental entre los padres», que se había propuesto suprimir en el segundo párrafo del nuevo artículo propuesto.
- 507.** Los miembros gubernamentales de Australia y Reino Unido apoyaron la intención subyacente en la enmienda pero observaron que el actual Convenio no era el instrumento adecuado para esa disposición. La miembro gubernamental de Chipre añadió que el carácter facultativo de la disposición quizás disminuyese de alguna forma su fuerza. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda apoyaba también los objetivos de la enmienda en general, pero no estimaba que la subenmienda para cambiar «o» por «y» añadiría nada nuevo. Los miembros gubernamentales de Egipto, Marruecos y Túnez se opusieron a la enmienda en su forma subenmendada ya que estimaban que ésta podría menoscabar una amplia ratificación. El miembro gubernamental de Marruecos observó que una disposición no obligatoria sería más adecuada en la recomendación.
- 508.** Los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Guatemala, Perú y Venezuela estimaron que la enmienda propuesta era una excelente iniciativa. Si bien la mayoría de los países latinoamericanos no disponían de legislación con respecto a esa licencia, existían algunos indicios que demostraban que éstos podían evolucionar en ese sentido. Sin embargo, no apoyaban la enmienda propuesta pues entregaba una señal de modernidad que no se condecía con los contenidos desprotectores aprobados hasta entonces.
- 509.** La miembro gubernamental de Suecia, destacando que la enmienda había sido redactada como una disposición facultativa a fin de no entorpecer la ratificación, retiró la enmienda ante la falta de apoyo.
- 510.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir el siguiente nuevo artículo:

La adopción o ratificación de este Convenio por un Miembro no afectará ninguna ley, veredicto, práctica o acuerdo que garantice condiciones más favorables para los trabajadores en cuestión, que las previstas en el Convenio.

La oradora explicó que los miembros trabajadores habían presentado esa enmienda porque les preocupaba que quedase claro que un país que ratificase el convenio propuesto, cuyas disposiciones fuesen ya más favorables que las estipuladas en el Convenio, no pudiese reducir la protección como resultado del mismo.

- 511.** La representante del Consejero Jurídico hizo referencia al párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la OIT que dice lo siguiente:

En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

La oradora subrayó que disposiciones similares a la propuesta por los miembros trabajadores existían en algunos convenios, pero que la omisión de esa disposición no atenuaría el efecto legal de lo que estaba estipulado en la Constitución de la OIT. Señaló que una disposición similar figuraba en el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132). Destacó, sin embargo, que tanto si aparecía o no esa disposición en el convenio, un Estado Miembro no podía utilizar la ratificación de un convenio que podía contener normas mínimas para reducir la protección ya brindada a nivel nacional que era superior.

- 512.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda sobre la base de la declaración de la representante del Consejero Jurídico.

- 513.** La miembro gubernamental de Croacia presentó una enmienda para añadir un nuevo artículo que dijera lo siguiente:

1. El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, en la medida en que otorga disposiciones más favorables para las mujeres a las que se aplica.

2. A partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, no cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

3. La entrada en vigor del presente Convenio para todo Miembro obligado por las disposiciones del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, no implicará de pleno derecho la denuncia inmediata de este Convenio.

- 514.** La miembro gubernamental de Croacia explicó que su país, en tanto que parte en el Convenio núm. 103, únicamente podría apoyar nuevas disposiciones que fueran superiores a las normas ya incluidas en ese convenio. En su opinión, algunas disposiciones del nuevo convenio propuesto creaban normas inferiores a las de su predecesor. Como ejemplos citó la pérdida de una protección absoluta contra el despido durante la licencia de maternidad, la posibilidad de obtener niveles inferiores de prestaciones pecuniarias para los países en desarrollo, y una menor seguridad en relación con la disposición sobre las prestaciones pecuniarias y médicas. Manifestó sentirse decepcionada por el hecho de que ciertas disposiciones, incluidas las que se referían a la licencia obligatoria y a la puesta en práctica del convenio, pudieran determinarse a nivel nacional. El proceso de revisión había revelado que a nivel internacional se podía llegar a acuerdos sobre principios, pero no sobre las prestaciones precisas que debían preverse ni sobre la forma de proporcionarlas.

Por esas razones consideraba que el Convenio núm. 103 debería permanecer abierto a la ratificación de aquellos países que desearan una mejor protección de la maternidad para las mujeres empleadas, por ejemplo a través de la provisión de prestaciones mediante un seguro social. La oradora observó que el Convenio núm. 3 había continuado abierto a la ratificación cuando se había adoptado el Convenio núm. 103.

- 515.** La Vicepresidenta empleadora hizo valer que el Consejo de Administración cuando solicitó la revisión del Convenio núm. 103 no significó necesariamente que debían elevarse sólo las normas, sino que esperaba también que se examinaran detenidamente las disposiciones con objeto de eliminar los obstáculos a la ratificación, y concebir un instrumento que pudiera ser más ampliamente adoptado para sustituir al Convenio núm.103 que había atraído pocas ratificaciones. Era precisamente en respuesta a los problemas que se planteaban cuando los convenios antiguos permanecían abiertos después de haber sido revisados que, desde 1946 la práctica normal había consistido en que la adopción de un convenio que revisara un convenio anterior se cerraba a nuevas ratificaciones. La oradora hizo hincapié en que durante los dos últimos años los miembros empleadores habían trabajado de buena fe y con la debida diligencia para revisar el instrumento. Quienes no aprobaran el instrumento resultante podían votar en contra, pero los Estados Miembros no deberían escoger entre los convenios ni incluso entre las disposiciones de diferentes convenios si se adoptase el nuevo instrumento, el convenio anterior no debería permanecer abierto a la ratificación. Recordó a la Comisión que los países que habían ratificado el Convenio núm. 103 podrían seguir respetando sus disposiciones. Los que desearan prever una licencia más prolongada y prestaciones superiores podrían hacerlo así, pero no deberían pedir que ambos instrumentos permanecieran abiertos.
- 516.** La Vicepresidenta trabajadora informó a la Comisión que los miembros trabajadores habían celebrado una extensa discusión sobre la enmienda y habían decidido no apoyarla. Reconoció que en algunos países existían excelentes legislaciones que preveían un grado de protección de la maternidad que no mejoraría con la aplicación del convenio, pero ese no era el caso en otros muchos países. De todas formas, los países que habían ratificado el Convenio núm.103 podían seguir estando obligados por sus disposiciones, si así lo preferían. A la luz de la situación general, era mejor que se adoptaran las disposiciones normativas.
- 517.** La miembro gubernamental de Chile expresó el apoyo de los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, Panamá, Uruguay y Venezuela a la enmienda. Muchas de las disposiciones del Convenio núm. 103 eran más favorables que las previstas en el nuevo convenio. No había razón para que el Convenio núm. 103 no permaneciera abierto a la ratificación, a menos que existiera un impedimento jurídico.
- 518.** Respondiendo a una pregunta de la miembro gubernamental de Chile la representante del Consejero Jurídico confirmó que no existía ningún impedimento jurídico para mantener el Convenio núm. 103 abierto a nuevas ratificaciones. El Convenio núm. 103 incluía disposiciones normativas finales que figuraban en casi todos los convenios de la OIT. El párrafo 1 del artículo 16 de ese Convenio contenía una frase que preveía que «a menos que el nuevo convenio contenga ... a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros». Por lo tanto, la Comisión debía decidir si quería que el Convenio núm. 103 permaneciera abierto o no.
- 519.** Los miembros gubernamentales de Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chipre, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelandia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza se opusieron a la enmienda señalando que deberían seguirse los procedimientos normativos.

La miembro gubernamental de Chipre añadió que no había regresión en comparación con el Convenio núm. 103. Por el contrario, se había alcanzado un progreso real. En los pocos casos en que se había introducido una flexibilidad, esto estaba destinado a suprimir obstáculos, con la esperanza de que habría más ratificaciones y por consiguiente, una protección de las mujeres mejor y más amplia. La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó los argumentos de los miembros empleadores y añadió que el objetivo de la Comisión había sido proponer sólo una única norma mínima clara. La miembro gubernamental de Perú rechazó la enmienda propuesta. El miembro gubernamental de Namibia opinaba que las normas mínimas establecidas de conformidad con el nuevo convenio eran claramente mejores en muchos aspectos que las del Convenio núm. 103. Insinuar que la Comisión no había logrado nada no reflejaba verdaderamente lo que realmente había ocurrido.

- 520.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire apoyó la enmienda. La Comisión había dejado que demasiadas decisiones sobre la protección de la maternidad fueran determinadas por la legislación y la práctica nacionales. El Convenio núm. 103, por otro lado, si que proporcionaba normas mínimas en beneficio de las mujeres trabajadoras. Por esa razón, debería ser posible que los Miembros que considerasen la posibilidad de ratificación pudieran elegir entre el nuevo Convenio y el Convenio núm. 103.
- 521.** En opinión del miembro gubernamental de Argentina, el nuevo convenio proporcionaba menos protección que el Convenio núm. 103. Ante la mundialización y las protestas que ésta había suscitado, la OIT debería actuar de contrapeso de la Organización Mundial del Comercio y defender las normas frente a la tendencia a una menor protección social. Instó a los miembros de la Comisión a considerar con detenimiento la enmienda propuesta. Su decisión determinaría si el Convenio núm. 103 permanecería abierto a la ratificación para los países que se esforzaban por garantizar un alto nivel de protección de la maternidad. Terminó citando un extracto de un reciente artículo escrito por un prominente jurista y antiguo funcionario superior de la OIT que rezaba así: «Sería absurdo vaciar al Convenio de su sustancia sólo para mejorar las estadísticas sobre ratificación.»
- 522.** El miembro gubernamental de México hizo hincapié en que como premisa social básica era mejor disponer de dos opciones para la ratificación que de una. Inducía a error sugerir que una mayor flexibilidad en el nuevo convenio aumentaría necesariamente el nivel de ratificación en comparación con el Convenio núm. 103, ya que muchos gobiernos podrían no ratificar el nuevo convenio argumentando que su legislación era más protectora. Paradójicamente, el aumento del número de las semanas de licencia de maternidad de doce a catorce, impediría la ratificación de muchos países. Si la OIT continuaba adoptando convenios cada vez más flexibles, no quedaría ninguna protección para los trabajadores.
- 523.** La Vicepresidenta trabajadora afirmó convencida que se habían logrado mejoras reales en la protección en virtud del nuevo convenio propuesto. La oradora felicitó calurosamente a aquellos países que ofrecían ya una excelente protección a través de su legislación: eran una fuente de inspiración para otros que todavía no habían logrado ese nivel de protección. El convenio propuesto fortalecía la protección de la maternidad y tenía en cuenta las diferentes realidades y culturas en muchos países. Todas las mujeres empleadas, incluso las que se dedicaban a formas atípicas de trabajo estaban ahora abarcadas, mientras que en el Convenio núm. 103 sectores enteros habían quedado excluidos, especialmente el sector informal. Esto marcaba un nuevo camino que garantizaría la cobertura de muchas formas nuevas de trabajo. Otros logros eran el aumento de la licencia de maternidad de doce a catorce semanas y el mantenimiento de la disposición de las seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto. Se había introducido una disposición sobre protección de la salud, mientras que no existía ninguna en el Convenio núm. 103. Aunque algunos Miembros preveían prestaciones pecuniarias para la maternidad, iguales a las ganancias previas de los trabajadores, en otros países las mujeres no recibían ninguna prestación pecuniaria. Al tratarse de una norma mínima, el nuevo convenio intentaba mejorar la

situación de tales trabajadores proporcionándoles dos tercios de sus ganancias previas o, en los países en desarrollo, la posibilidad de recibir un pago de un monto por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal. El nuevo convenio animaría a aquellos países con normas relativamente bajas a introducir mejoras, y a ratificar ese convenio. Una vez presentada la ratificación, los procedimientos de supervisión de la OIT serían aplicables y las organizaciones de trabajadores podrían participar en el proceso de supervisión. La OIT podría proporcionar asistencia técnica. Esto era preferible a tener un convenio que sólo pudiera ser ratificado por unos cuantos países con altos niveles de protección.

- 524.** La miembro gubernamental de Croacia señaló que debía respetarse la libertad de elección. Dicha disposición había existido en el Convenio núm. 103 en relación con el hecho de que las mujeres podían elegir el médico y el hospital público o privado que deseaban. Aunque dicha disposición no había sido incluida en el nuevo convenio, la oradora insistía en que también debería haber libertad de elección en relación con la ratificación de las normas internacionales. La revisión de un convenio no debería descartar la ratificación de otro convenio que estuviera en vigor previamente. En cuanto a los representantes de los gobiernos que estaban más preocupados por el hecho de que pudieran existir dos normas diferentes para regular una misma cuestión, señaló que si el Convenio núm. 103 cesara de estar abierto a la ratificación y cuando así fuera, los gobiernos todavía podrían elegir entre el nuevo convenio del año 2000 y un convenio de 1919, ya que el Convenio núm. 3 seguiría estando abierto a la ratificación. Su enmienda había sido presentada para permitir a los países elegir qué convenio sobre la protección de la maternidad deseaban ratificar, pero en vista de la falta de apoyo la retiraría.

Título

- 525.** Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela para cambiar el título por «Proyecto de convenio relativo a la protección de la maternidad y la primera infancia de los hijos y las hijas de las mujeres trabajadoras» había sido postergada desde el inicio de las discusiones de la Comisión. El miembro gubernamental del Brasil indicó que se retiraba la enmienda, en vista de las decisiones que se habían tomado mientras tanto en relación con el contenido del convenio propuesto.

- 526.** El título fue adoptado.

Preámbulo

- 527.** Una enmienda para insertar en el párrafo 3 del Preámbulo la palabra «parcialmente» después de la palabra «revisar» también había sido pospuesta. La miembro gubernamental de Croacia retiró esa enmienda lamentando que hubiera terminado la revisión y aunque se habían obtenido ciertas mejoras, la revisión había tomado una dirección diferente de la que hubiera debido.

- 528.** El Preámbulo fue adoptado, en su forma enmendada.

- 529.** El Convenio fue adoptado en su forma enmendada.

**Proyecto de recomendación relativo a la revisión
de la Recomendación sobre la protección
de la maternidad, 1952**

Título

530. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela para cambiar el título de la recomendación por «Recomendación relativa a la protección de la maternidad y la primera infancia de los hijos y las hijas de las mujeres trabajadoras» fue retirada en vista de que una enmienda similar para cambiar el título del Convenio había sido rechazada.

531. El título fue adoptado.

Preámbulo

532. El Preámbulo fue adoptado.

Párrafo 1

Párrafo 1, 1)

533. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir las palabras «a dieciséis semanas, por lo menos». Recordó que durante las discusiones, a menudo se había dicho que la recomendación no era jurídicamente vinculante y que, por lo tanto, sería preferible situar los pormenores específicos en ella. No obstante, los miembros empleadores consideraban que los países que ratificaban un convenio de buena fe estimaban que la recomendación que lo acompañaba tenía significado. Era importante garantizar que las disposiciones de la recomendación fueran lo más realistas y ampliamente aplicables como fuera posible. Los miembros empleadores pensaban que era suficiente indicar que los Miembros se esforzarán por extender el período de protección: no había necesidad de especificar un número. Cada Miembro debía avanzar a un ritmo apropiado para alcanzar el período de licencia más adecuado a sus circunstancias nacionales.

534. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda. Señaló que la recomendación tenía como función no sólo apoyar e interpretar un convenio, sino también mostrar el camino a seguir. La recomendación debería proporcionar una señal a los Miembros sobre lo que constituía un período adecuado de licencia de maternidad. Los representantes de la OMS y UNICEF habían recomendado veintiséis semanas, de manera que la propuesta de los miembros trabajadores de aumentar el número en la recomendación a dieciocho semanas era una solicitud moderada.

535. Ante la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda.

536. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir «dieciséis» por «dieciocho». Señaló que las recientes investigaciones médicas habían revelado que era preferible un período más largo. El miembro gubernamental de Argentina, refiriéndose a una enmienda idéntica presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Perú y Venezuela, señaló que su intención era conseguir un período de licencia óptimo. El aumento de la licencia en dos semanas propuesto en el convenio constituía un progreso modesto en esa dirección.

537. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda, reiterando que no debería especificarse ningún número. La miembro gubernamental de Egipto, aunque apoyaba las tentativas de mejora de la protección de la maternidad, se oponía a la enmienda, ya que sería contraria a la legislación nacional de su país. El miembro gubernamental de Francia prefirió las dieciséis semanas propuestas en el texto de la Oficina.

538. Sometida a votación la enmienda fue adoptada por 62.730 votos a favor, 58.786 votos en contra y 5.434 abstenciones.

539. El subpárrafo 1 del párrafo 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 1, 2)

540. Una enmienda fue presentada por los miembros empleadores para suprimir el párrafo, basándose en que puesto que el convenio propuesto preveía una licencia de maternidad de catorce semanas era innecesario aumentar la extensión en el caso de partos múltiples.

541. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda.

542. A raíz de la oposición de los miembros gubernamentales, se retiró la enmienda.

543. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Perú y Venezuela para sustituir el subpárrafo por el texto siguiente: «Se debería garantizar a la madre, y al padre cuando corresponda, una prolongación de la licencia en caso de nacimientos múltiples o de adopción de más de un hijo al mismo tiempo» fue retirada.

544. Los miembros gubernamentales del Canadá, Japón, Nueva Zelanda y Países Bajos presentaron una enmienda para sustituir el subpárrafo por el siguiente texto: «Se debería garantizar el otorgamiento de una licencia apropiada en caso de nacimientos múltiples, de manera que la duración total de la licencia en este caso supere la estipulada en el artículo 3». El miembro gubernamental del Canadá presentó la enmienda y explicó que su propósito era reconocer que en los países donde la licencia prevista ya superara la norma mínima establecida por el convenio propuesto no sería necesario extender el período para tener en cuenta los nacimientos múltiples.

545. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda señalando que su significado no quedaba claro y era confuso. La oradora prefería el texto de la Oficina, que era más apropiado para un instrumento que establecía normas mínimas. La Vicepresidenta trabajadora también se opuso a la enmienda por razones similares. A la luz de esas opiniones, la enmienda fue retirada.

546. El subpárrafo 2 del párrafo 1 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 1, 3)

547. El subpárrafo 3 del párrafo 1 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 2

548. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Chile, Costa Rica, México y Perú para suprimir el párrafo fue retirada.

549. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir el final del párrafo después de las palabras «elevarse a la totalidad ...» por la palabra «aumentarse» señalando

que era innecesario especificar un nivel especial al que debían elevarse las prestaciones pecuniarias.

- 550.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda, ya que especificar que se aumentase el monto de las prestaciones pecuniarias a la totalidad de las ganancias previas de la mujer proporcionaría un nivel al que podrían aspirar los Estados Miembros.
- 551.** La miembro gubernamental de Chile se opuso a la enmienda recordando a la Comisión que las recomendaciones no tenían que ratificarse. Los convenios trataban de lo que se consideraba posible, pero la oradora pensaba que las recomendaciones podrían abordar la cuestión de lo que se consideraba deseable. Opiniones similares fueron expresadas por los miembros gubernamentales de Côte d'Ivoire y Croacia y por la miembro gubernamental de Dinamarca, quien señaló que la última parte del texto de la Oficina significaba que podría incluirse un tope sobre dichas prestaciones, lo que no sería apropiado en una recomendación.
- 552.** Sometida a votación, la enmienda fue rechazada por 60.762 votos a favor, 66.690 votos en contra y 2.964 abstenciones.
- 553.** Dos enmiendas presentadas por los miembros empleadores para suprimir la palabra «pecuniarias» y las palabras «y 4» fueron retiradas.
- 554.** El párrafo 2 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 3

- 555.** Una enmienda presentada por los miembros trabajadores para insertar después de las palabras «las prestaciones médicas previstas en el párrafo 7 del artículo 5 del Convenio deberían» las palabras «extenderse para cubrir el período del embarazo y, al reincorporarse al trabajo, el período de lactancia, e» fue retirada a la luz de la discusión anterior.
- 556.** El apartado *a)* del párrafo 3 fue adoptado sin modificaciones.
- 557.** Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire para sustituir en el apartado *b)* «otro servicio» por «otros servicios» y en el apartado *d)* «todos» por «el suministro de» y «médicos necesarios» por «materiales médicos» e insertar «necesarios» después de «análisis» fue retirada, en el entendimiento de que se sometería a la consideración del Comité de Redacción.
- 558.** El apartado *b)* del párrafo 3 fue adoptado sin modificaciones.
- 559.** El apartado *c)* del párrafo 3 fue adoptado sin modificaciones.
- 560.** El apartado *d)* del párrafo 3 fue adoptado sin modificaciones.
- 561.** El apartado *e)* del párrafo 3 fue adoptado sin modificaciones.
- 562.** Una enmienda fue presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Costa Rica, México, Perú y Venezuela para añadir un nuevo párrafo con el texto siguiente: «Los Miembros deberían garantizar la asistencia a las trabajadoras en materia de servicios de planificación familiar.» Al presentar la enmienda, el miembro gubernamental de Venezuela dijo que dicha disposición ya estaba incluida en la legislación de muchos países.
- 563.** La Vicepresidenta empleadora observó que la enmienda estaba dirigida principalmente a los gobiernos y señaló que sobrepasaba el campo de aplicación, tanto del convenio

propuesto como de la recomendación, que era la protección de la maternidad en el trabajo. Los servicios de planificación familiar eran una cuestión social que preocupaba a todas las mujeres, no sólo a las mujeres trabajadoras.

564. La Vicepresidenta trabajadora consideraba que la disposición sobre los servicios de planificación familiar era una preocupación importante tanto para los trabajadores como para las trabajadoras y estaba dispuesta a apoyar la enmienda. La oradora presentó una subenmienda para reemplazar el verbo «garantizar» por «prever» y suprimir en la versión inglesa la palabra «women», que fue posteriormente retirada ante la falta de apoyo por parte de los miembros empleadores y de los miembros gubernamentales.

565. Ante la falta de apoyo, la enmienda fue retirada.

566. El párrafo 3 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 4

567. A raíz de la intervención de la miembro gubernamental de Croacia, se decidió que el párrafo 4 fuera examinado por el Comité de Redacción a la luz de la adopción por parte de la Comisión de una enmienda para insertar una propuesta similar en el Convenio.

Párrafo 5

568. El párrafo 5 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 6

569. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir una frase al final del párrafo que dijera lo siguiente: «El período de esa licencia y los derechos previstos en este párrafo deberían determinarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». La oradora dijo que la enmienda era necesaria para reconocer las diferencias en la legislación y la práctica nacionales y que hacía la disposición más realista y aplicable, en especial en relación con aquellos países que ofrecían largos períodos de licencia.

570. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda señalando que algunos países no disponían de dichas normas.

571. Los miembros gubernamentales de Croacia y Países Bajos estimaban que el significado de la enmienda no quedaba claro, ya que consideraban que el Convenio ya establecía el período de licencia de maternidad en catorce semanas.

572. Ante la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales la enmienda fue retirada.

573. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar después de «el artículo 3» «y en el artículo 4», la Vicepresidenta trabajadora señaló que en el párrafo 2 del convenio propuesto se garantizaba a la mujer el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente del mismo nivel al final de su licencia de maternidad, pero no se acordaba ese derecho después de una licencia por enfermedad o complicaciones. Esta enmienda proporcionaría un ingrediente adicional garantizando que la recomendación propuesta abarcaría los diferentes tipos de licencia. La Vicepresidenta empleadora dijo que se había debatido ya mucho esta cuestión en la primera discusión, donde se formuló una disposición para garantizar el empleo al reincorporarse al trabajo después de la licencia de maternidad. La oradora se opuso a esta enmienda ya que prefería el texto de la Oficina.

574. La miembro gubernamental de Chipre apoyó la enmienda y dijo que era necesario garantizar una coherencia entre el convenio propuesto y su recomendación, opinión apoyada también por el miembro de Côte d'Ivoire. Los miembros gubernamentales de Dinamarca, Nueva Zelandia y Reino Unido subrayaron que como esa cuestión se refería a la licencia de maternidad estaba ya cubierta en el convenio propuesto. El miembro gubernamental de Canadá dijo que aunque ése era el caso, las preocupaciones de los miembros trabajadores podían tenerse en cuenta suprimiendo la primera frase y subviniendo la segunda frase como sigue «la duración de la licencia indicada en los artículos 3 y 4 debería considerarse como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos». La Vicepresidenta trabajadora se opuso a esto y la propuesta fue retirada. Reiterando su preocupación acerca de que la duración de la licencia indicada en los artículos 3 y 4 debería incluirse como período de servicio a efectos de la determinación de los derechos, la Vicepresidenta trabajadora subenmendó su propuesta de la siguiente forma:

La mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración al terminar la licencia prevista en el artículo 4 del convenio. La duración de la licencia indicada en el artículo 3 y en el artículo 4 deberían considerarse como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos.

575. La subenmienda fue apoyada por la miembro gubernamental del Reino Unido, ya que era conforme al espíritu de la disposición.

576. La enmienda, en su forma subenmendada, fue adoptada.

577. Los miembros gubernamentales de Canadá y de Japón presentaron una enmienda que fue subenmendada por el miembro gubernamental de Canadá para insertar al principio de la segunda frase las palabras «en la medida de lo posible».

578. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda la cual dijo que facilitaría la ratificación del convenio, ya que en algunos países los derechos considerados como servicios no se aplicaban a los diversos tipos de licencia.

579. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la subenmienda y manifestó su preferencia por el texto de la Oficina tal como había sido enmendado por la Comisión.

580. La miembro gubernamental de Croacia se opuso a la propuesta recalando que existían ya varias referencias a la legislación y la práctica nacionales en el convenio propuesto. Un grado similar de flexibilidad no era necesario en la recomendación, la cual no era vinculante y donde las palabras «en la medida de lo posible» no serían adecuadas. La miembro gubernamental de Chipre se opuso también a la propuesta la cual dijo proporcionaría menos protección en relación con la licencia de maternidad de la ya establecida en el Convenio. El miembro gubernamental de Francia convino en que la enmienda atenuaría lo que ya había sido decidido. La miembro gubernamental de Kenya se opuso también a la subenmienda basándose en que el párrafo 6 era suficientemente claro en su forma actual.

581. Tras la falta de apoyo, el miembro gubernamental de Canadá retiró la subenmienda y la enmienda original.

582. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, México, Perú, Uruguay y Venezuela para añadir un nuevo párrafo relativo a los efectos para las mujeres del empleo de exámenes médicos profesionales fue retirada.

583. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Perú y Venezuela para añadir un nuevo párrafo relativo a los permisos parentales fue retirada.

584. El párrafo 6, en su forma enmendada fue adoptado.

Párrafo 7

Párrafo 7, 1)

585. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar antes del subpárrafo 1 el siguiente nuevo subpárrafo:

1) Los Miembros deberían tomar medidas para garantizar la evaluación, por las autoridades competentes, de todo riesgo en el lugar de trabajo relacionado con la salud y la seguridad de la mujer embarazada o lactante y de su hijo. Los resultados de dicha evaluación deberían ponerse en conocimiento de la mujer embarazada o lactante.

La oradora dijo que su propuesta estaba estrechamente relacionada con el nuevo artículo 3 y garantizaba que la evaluación de los riesgos mencionados en esa disposición se efectuaría realmente.

586. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda debido a la enorme carga que representaría para los Estados Miembros y las autoridades competentes que tendrían que determinar la existencia de «todo riesgo» en el lugar de trabajo, en vez de un «riesgo significativo» mencionado en virtud del nuevo artículo 3 del convenio propuesto. Normas profesionales de seguridad y salud, tales como el Código de Prácticas sobre Factores Ambientales en el lugar de trabajo hacían referencia al concepto de un «riesgo significativo», lo cual era completamente diferente de «todo riesgo».

587. La miembro gubernamental de Chipre se opuso a la enmienda debido a la gran responsabilidad que ésta representaría para las autoridades competentes. La evaluación de riesgos era importante y debería aplicarse tanto a los hombres trabajadores como a las mujeres trabajadoras; su inserción, por consiguiente, sería más adecuada en un instrumento sobre seguridad y salud profesional. En todo caso, la evaluación de los riesgos estaba contemplada en el artículo 3 del convenio. El miembro gubernamental de Namibia expresó una opinión similar y preguntó si la referencia a las «autoridades competentes» significaba las «legislaturas nacionales».

588. La miembro gubernamental de Croacia, al expresar su apoyo a la enmienda dijo que las recomendaciones no establecían más obligaciones que los requisitos estipulados en el artículo 19 de la Constitución de la OIT. Convino en que era importante que los resultados de dichas evaluaciones se pusiesen en conocimiento de la mujer embarazada o lactante, pero sugirió que podía aclararse de qué forma se pondrían en conocimiento esos resultados.

589. A la luz de los comentarios de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para suprimir las palabras «por las autoridades competentes» y sustituir las palabras «en conocimiento de la mujer embarazada o lactante» por las palabras «a disposición de la mujer interesada».

590. La miembro gubernamental de Chile apoyó plenamente la subenmienda, la cual, dijo era un medio para reafirmar la responsabilidad del Estado respecto a esta cuestión y señaló que los empleadores debían también estar informados acerca de los riesgos existentes. Podía existir una flexibilidad en cuanto a la remuneración y otras condiciones de trabajo, pero no con respecto a la salud de los trabajadores.

-
- 591.** La Vicepresidenta empleadora recalcó que la evaluación de los riesgos en el lugar del trabajo era una cuestión más bien para instrumentos profesionales relativos a la seguridad y a la salud, y que la propuesta de que partes no especificadas evaluaran riesgos no especificados, en lugares de trabajo no especificados era inaceptable. Además, con referencia a las responsabilidades de los Miembros con respecto a las recomendaciones señaló que, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, esas responsabilidades eran significativas. La recomendación se comunicaba a los Miembros «a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo». Los Miembros se obligan a «someter la recomendación...a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que se le den forma de ley o adopten otras medidas. Los Miembros tienen también que informar al Director General sobre las medidas adoptadas para ello. Con la frecuencia adecuada, tienen también que informar al Director General «sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se proponen poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o puedan considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas». Por consiguiente de la recomendación se derivaban obligaciones y existían algunas expectativas en cuanto a la buena fe.
- 592.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire apoyó la enmienda la cual, a su juicio, abordada dos cuestiones importantes, a saber la necesidad de evaluar los riesgos y la necesidad de facilitar información sobre los resultados de esas evaluaciones a las mujeres interesadas. El miembro gubernamental de Jamahiriya Árabe Libia apoyó también la enmienda ya que la salud de las mujeres embarazadas era una cuestión prioritaria. La existencia de otros instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo que se aplicaban a las mujeres no significaba que ese tema no pudiese abordarse en la recomendación propuesta donde serviría para reforzar lo que se había ya previsto en el artículo 3 del convenio propuesto.
- 593.** El miembro gubernamental de Australia, haciéndose eco de las opiniones de la miembro gubernamental de Chipre, se opuso a la enmienda basándose en que los principios de seguridad y salud profesional deberían prevalecer con respecto a la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo. Además, la propuesta implicaría dificultades prácticas, ya que los riesgos no eran siempre los mismos en las distintas fases del embarazo.
- 594.** La miembro gubernamental del Reino Unido dijo que la evaluación de los riesgos era ya una asunción implícita en el artículo 3 del convenio propuesto tal como había sido adoptado por la Comisión. Por consiguiente, la oradora apoyó la enmienda.
- 595.** En respuesta a una solicitud de aclaración por parte del miembro gubernamental de Nueva Zelanda, la Vicepresidenta trabajadora declaró que los programas generales de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que incluían la evaluación de los riesgos particulares para las mujeres embarazadas y lactantes satisfacerían los requisitos de su subenmienda y que no se exigiría una evaluación separada para cada mujer embarazada o lactante.
- 596.** Tras una manifestación de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la enmienda, en su forma subenmendada, fue adoptada.
- 597.** El miembro gubernamental de Canadá presentó una enmienda para suprimir el subpárrafo 1 del párrafo 7 de conformidad con la adopción del nuevo artículo 3 en el convenio propuesto.
- 598.** La enmienda, apoyada por las Vicepresidentas empleadora y trabajadora, fue adoptada.
- 599.** Como resultado, el subpárrafo 1 del párrafo 7 fue suprimido.

Nuevo subpárrafo después del subpárrafo 1 del párrafo 7

600. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar el siguiente nuevo subpárrafo:

2) Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos, por turnos, u horas extraordinarias.

601. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda puesto que al ser tan amplia no era viable y la cual dijo se consideraría como discriminatoria en muchos países. Esto sería imposible de aplicar en muchas profesiones, tales como las de enfermera. Los empleadores no podían dirigir adecuadamente sus empresas sin saber si sus trabajadores se iban a presentar al trabajo y por consiguiente esa disposición sería en realidad un obstáculo para el empleo de las mujeres.

602. La miembro gubernamental de Chipre, si bien solidarizaba con la intención de la enmienda, dijo que esta cuestión estaba ya cubierta en el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171). La miembro gubernamental de los Países Bajos se opuso también a la enmienda puesto que era demasiado amplia, particularmente con respecto al trabajo por turnos y a las horas extraordinarias. Además, la cuestión de la evaluación de los riesgos, que figuraba ya en el subpárrafo 2 del párrafo 7, era tratada adecuadamente. El miembro gubernamental de Jamahiriya Arabe Libia dijo que podía aceptar la enmienda puesto que ésta implicaba claramente que no se debía forzar a las mujeres a efectuar ese trabajo pero que lo podían hacer si así lo deseaban. Observó que existían diferencias médicas en distintas fases del embarazo que afectaban la importancia de los riesgos respectivos.

603. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para limitar la disposición relativa al trabajo nocturno, la cual dijo tendría en cuenta las inquietudes expresadas acerca de la inclusión del trabajo por turnos y de horas extraordinarias.

604. La Vicepresidenta empleadora, al señalar a la atención la existencia del Protocolo, 1990 (núm. 89) del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 y el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) propuso otra subenmienda para añadir después de «trabajo nocturno» las palabras «si un certificado médico declara que ese trabajo es incompatible con su embarazo o lactancia.»

605. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta y la enmienda, en su forma enmendada, fue adoptada.

606. El nuevo subpárrafo, en su forma enmendada, fue adoptado.

Subpárrafo 2 del párrafo 7

607. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de Canadá para sustituir «subpárrafo 1» por «artículo 3 del Convenio» fue retirada habida cuenta de las enmiendas adoptadas relativas al subpárrafo 1 del párrafo 7 y porque el problema sería resuelto por el Comité de Redacción de la Comisión.

608. Una enmienda presentada por los miembros trabajadores para sustituir «el subpárrafo 1» por «los párrafos precedentes» fue retirada.

Apartado a) del subpárrafo 2 del párrafo 7

609. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire presentó una enmienda para insertar antes del apartado a) un nuevo apartado «a) la eliminación del riesgo;». El orador dijo que con el fin

de salvaguardar la salud de la madre y del hijo era importante reconocer los riesgos y eliminarlos; sólo en caso de que eso no fuese posible deberían encontrarse otras alternativas.

- 610.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda basándose en que era imposible eliminar todos los riesgos en todos los lugares de trabajo. Puso de relieve que la adición de ese apartado era superflua, ya que las disposiciones del subpárrafo 2 del párrafo 7 se invocarían sólo en las situaciones en que la evaluación hubiese determinado un peligro. Además, esa cuestión se había abordado ya en enmiendas anteriores.
- 611.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, la cual subenmendó para añadir después de la palabra «riesgos» las palabras «o, cuando esto no sea posible,». El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire señaló que esas palabras eran innecesarias puesto que el subpárrafo 2 del párrafo 7 se basaba ya en una jerarquía de alternativas. La subenmienda fue retirada.
- 612.** El miembro gubernamental de Francia dijo que podía aceptar la enmienda si, como había comprendido, la intención era establecer en primer lugar el principio de que lo que se quería era eliminar el riesgo, y que, si esto no fuese posible, deberían tomarse otras medidas.
- 613.** La miembro gubernamental de Chipre apoyó las opiniones expresadas por los miembros empleadores respecto a que la propuesta no parecía ajustarse a la lógica del subpárrafo.
- 614.** Tras un apoyo a mano alzada de los miembros gubernamentales, la enmienda fue adoptada.
- 615.** El apartado *a)* del subpárrafo 2 del párrafo 7 en su forma enmendada fue adoptado.

Apartado b) del subpárrafo 2 del párrafo 7

- 616.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar después de las palabras «otro puesto», las palabras «sin pérdida de salario».
- 617.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda basándose en que la recomendación propuesta debía tener en cuenta lo que era aplicable en virtud de la legislación y práctica nacionales.
- 618.** Tras el apoyo de los miembros gubernamentales, la enmienda fue adoptada.
- 619.** El apartado *b)* del subpárrafo 2 del párrafo 7 fue adoptado.

Apartado c) del subpárrafo 2 del párrafo 7

- 620.** Una enmienda para insertar tras «una licencia» la palabra «remunerada» fue presentada por la Vicepresidenta trabajadora. La oradora subrayó que la licencia se tomaba sólo si no existía otra alternativa por razones de salud y en esos casos, sería inapropiado penalizar a la mujer con una pérdida de remuneración.
- 621.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda, declarando que la licencia debía preverse de conformidad con la legislación y práctica nacionales. Dicha enmienda desalentaría el empleo de las mujeres en aquellos trabajos en los que pudiese haber un riesgo significativo.
- 622.** La miembro gubernamental de Kenya prefería también el texto de la Oficina ya que era mucho más flexible. La miembro gubernamental de Barbados estimó que sería mejor no incluir la palabra «remunerada», la cual quizás fuese un obstáculo para las oportunidades

de trabajo de las mujeres. La oradora señaló que en algunos países los sistemas de prestaciones por desempleo podían abordar esta cuestión. El miembro gubernamental de Namibia se preguntaba si esa enmienda estaba conforme con lo estipulado en la disposición respecto a que la licencia se otorgaría de conformidad con la legislación y práctica nacionales, ya que una licencia remunerada quizás no estuviese prevista en todos los países.

623. La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la adición de la palabra «remunerada», la cual dijo correspondía al espíritu de la disposición. Los miembros gubernamentales de Croacia, Nigeria y Perú expresaron opiniones similares. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire apoyó también la idea de una licencia remunerada, puesto que la licencia era necesaria y la mujer no tenía la culpa, al igual que la miembro gubernamental de Chile, que dijo que la licencia no remunerada no era de utilidad para los trabajadores y podía ser mal utilizada por los empleadores. La miembro gubernamental de Chipre sugirió que la Comisión examinase las disposiciones similares que figuraban en el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).

624. La enmienda fue adoptada.

625. El apartado *c)* del subpárrafo 2 del párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado a) del subpárrafo 3 del párrafo 7

626. El apartado *a)* del subpárrafo 3 del párrafo 7 fue adoptado sin ningún cambio.

Apartado b) del subpárrafo 3 del párrafo 7

627. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire presentó una enmienda para añadir al final del apartado *b)*, las palabras «para el feto o el lactante», puesto que el riesgo no se limitaba únicamente a los riesgos de salud reproductivos.

628. La Vicepresidenta empleadora consideró que esa enmienda era redundante puesto que era inherente a la disposición, en la medida en que el subpárrafo 3 hacía referencia a medidas incluidas en el subpárrafo 2, que a su vez se refería retrospectivamente al artículo 3 del convenio propuesto, relativo a la salud de la madre y del hijo.

629. La Vicepresidenta trabajadora se opuso también a la enmienda por las mismas razones, aunque no estaba convencida de que las inquietudes expresadas en esta enmienda estuviesen ya disipadas, la enmienda fue retirada por su patrocinador.

630. El apartado *b)* del subpárrafo 2) del párrafo 7 fue adoptado sin ningún cambio.

Apartado c) del subpárrafo 3 del párrafo 7

631. El apartado *c)* del subpárrafo 3 del párrafo 7 fue adoptado sin ningún cambio.

Apartado d) del subpárrafo 3 del párrafo 7

632. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir los siguientes apartados al subpárrafo 3 del párrafo 7:

e) todo trabajo nocturno, por turnos y las horas extraordinarias;

f) todo trabajo que entrañe un riesgo de violencia.

633. La Vicepresidenta empleadora recordó que se había añadido ya una disposición al subpárrafo 1 del párrafo 7 en el sentido de que una mujer embarazada no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si dispone de un certificado médico que estipule que ese trabajo es incompatible con su embarazo o su lactancia y que en esa disposición se había decidido omitir toda referencia al trabajo por turnos y a las horas extraordinarias. Al igual que para el trabajo que entrañe un riesgo de violencia, esto podría aplicarse a una gama tan amplia de trabajos que su inclusión no podía aceptarse, ni siquiera en una recomendación.

634. La enmienda fue retirada.

635. El apartado *d)* del subpárrafo 3 del párrafo 7 fue adoptado sin ningún cambio.

Párrafo 7, 4)

636. Los miembros gubernamentales de Canadá y Nueva Zelandia presentaron una enmienda para sustituir el párrafo 7, 4) con el enunciado:

Una vez que cualquier período obligatorio de la licencia de maternidad haya expirado, la mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto como sea posible, a condición de que no exista ningún riesgo importante para la salud de la mujer o de su hijo.

Al presentar la enmienda, el miembro gubernamental de Canadá explicó que apuntaba a dos objetivos, por una parte, tener en cuenta que si existía un período de licencia de maternidad obligatoria, la mujer no podría reintegrarse al trabajo hasta su término y, por otra parte, tener en consideración la salud del niño.

637. La Vicepresidenta empleadora pensaba que la materia de la enmienda ya estaba quizás adecuadamente tratada por el artículo 7, párrafo 2 del convenio propuesto que garantizaba el derecho a reintegrarse al mismo trabajo o a un puesto equivalente, con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad; el artículo 3, además, garantizaba que las mujeres embarazadas no estuviesen obligadas a ejecutar un trabajo que implicara un riesgo importante para la salud de la madre o su hijo. La Vicepresidenta trabajadora, por su parte, se preguntaba si existía realmente una diferencia entre la enmienda propuesta y el texto de la Oficina.

638. La enmienda fue retirada.

639. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para insertar tras «un trabajo equivalente» las palabras «con una remuneración y unas condiciones equivalentes a las que se aplicaban antes de la licencia,». La Vicepresidenta empleadora opinó que no era necesario agregar estas palabras en vista del enunciado del párrafo 2 del artículo 7 del convenio propuesto. A la luz de esta observación, la enmienda fue retirada.

640. El subpárrafo 4 del párrafo 7 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 7, nuevo subpárrafo después del subpárrafo 4

641. El miembro gubernamental de Brasil presentó una enmienda en conjunto con los miembros gubernamentales de Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela para añadir el siguiente subpárrafo:

Se deberían dar facilidades a la mujer trabajadora para poder ausentarse de su puesto de trabajo con la finalidad de realizar controles médicos durante su embarazo y en relación con el mismo.

-
- 642.** La Vicepresidenta empleadora señaló su acuerdo parcial con la enmienda pero propuso subenmendarla suprimiendo la palabra «trabajadora» e insertando, después de «puesto de trabajo», el texto «si fuera necesario y con el acuerdo del empleador». La oradora señaló que en el caso de una trabajadora a tiempo parcial podría no ser necesario que se ausente para exámenes médicos durante el tiempo de trabajo.
- 643.** La Vicepresidenta trabajadora apoyaba la primera subenmienda pero no la segunda sugiriendo, en cambio, que sería razonable exigir que el empleador fuera simplemente notificado; esta proposición fue respaldada por la miembro gubernamental de Nigeria. La Vicepresidenta empleadora, por consiguiente, reformuló su segunda enmienda: «si fuera necesario y después de notificar a su empleador».
- 644.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 645.** El nuevo subpárrafo después del subpárrafo 4 del párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.
- 646.** El párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 8

- 647.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir el párrafo 8 por el enunciado siguiente: «el número y la duración de las interrupciones para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares de la madre y el hijo.». Esta enmienda trataba de tener en consideración las dificultades para obtener un certificado médico en algunos países.
- 648.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el artículo 9 del convenio propuesto preveía una o más interrupciones diarias o una reducción del tiempo de trabajo diario y que el período, el número y la duración de dichas interrupciones o disminución del tiempo de trabajo serían determinados, de conformidad con la legislación y práctica nacionales. La oradora estimaba, por lo tanto, que el párrafo 8 tendría validez solamente si se aplicaba a situaciones específicas y que la exigencia del certificado médico u otro certificado apropiado debería mantenerse.
- 649.** La enmienda fue retirada.
- 650.** El miembro gubernamental de Brasil retiró otra enmienda que había sido presentada por los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Perú y Venezuela para sustituir la palabra «particulares» por «de las madres y sus hijos».
- 651.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire presentó una enmienda para añadir al final del párrafo 8 la frase siguiente: «No obstante, cada día de trabajo debería preverse como mínimo una hora para la lactancia a las trabajadoras que amamantan.». El orador recordó que había presentado una enmienda similar al debatirse el proyecto de convenio, pero se había estimado que la inclusión de esta enmienda en la recomendación propuesta sería más apropiada.
- 652.** La Vicepresidenta empleadora observó que, en el párrafo 2 del artículo 9 del proyecto de convenio, el período, el número y la duración de las interrupciones debían ser determinados por la legislación y práctica nacionales. Resultaría inconsecuente especificar el mínimo de una hora en la recomendación propuesta. Este mínimo sería particularmente inadecuado en el caso de las trabajadoras a tiempo parcial.
- 653.** La miembro gubernamental de Chipre manifestó sus reservas con respecto a la enmienda señalando que la legislación de su país, por ejemplo, podría aplicar el párrafo 2 del

artículo 9, pero no podría observar el párrafo 8 de la recomendación propuesta si éste fuera enmendado de tal manera. La Vicepresidenta trabajadora declaró que no apoyaba la enmienda.

654. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire presentó una subenmienda relativa a las trabajadoras a tiempo parcial. Sin embargo, a la luz de la posición común adoptada por los miembros empleadores y los miembros trabajadores, retiró la subenmienda.

655. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de Japón, para añadir la frase «Las interrupciones se contarán como tiempo de trabajo y serán remuneradas en consecuencia.», fue retirada puesto que esta disposición había sido incluida en el párrafo 2 del artículo 9 del convenio propuesto.

656. El párrafo 8 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 9

657. El párrafo 9 fue adoptado sin modificaciones.

Párrafo 10

658. La miembro gubernamental de Chile, en conjunto con los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, Perú, Uruguay y Venezuela, presentó una enmienda para suprimir del párrafo 10 las palabras «Cuando sea posible, ». La oradora consideraba que no había razón para incluir ese enunciado en una recomendación.

659. La Vicepresidenta empleadora, por su parte, pensaba que había muchas buenas razones para retener esas palabras y, por lo tanto, se opuso a la enmienda. Existían muchas circunstancias por las cuales no sería factible crear instalaciones con condiciones higiénicas apropiadas, en particular en los países cálidos y en medios agrícolas. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.

660. Debido a la falta de apoyo de parte de los miembros gubernamentales, la miembro gubernamental de Chile retiró la enmienda.

661. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar, tras «la lactancia», las palabras «o la extracción de leche materna» y añadir, al final del párrafo, las palabras «en el lugar de trabajo o cerca del mismo».

662. La Vicepresidenta empleadora declaró que la primera parte de la enmienda era innecesaria porque ya se había acordado que el término lactancia incluiría la extracción de leche. En cuanto a la segunda parte, puesto que el objeto de la recomendación propuesta era la protección de la maternidad en el trabajo, sería muy extraño si las instalaciones no se encontraran «en el lugar de trabajo o cerca del mismo». Sin embargo, su establecimiento no siempre sería posible, por ejemplo, en el caso de muchas microempresas.

663. La Vicepresidenta trabajadora subenmendó su enmienda para suprimir «o la extracción de leche materna».

664. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

665. El párrafo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo subpárrafo antes del subpárrafo 1 del párrafo 11

666. Los miembros gubernamentales de Austria, Croacia, Dinamarca, Finlandia, Italia, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal y Suecia presentaron una enmienda para añadir los dos subpárrafos siguientes en el párrafo 11:

1) La madre o el padre que trabaja debería 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 gozo y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme la práctica nacional.

Al presentar la enmienda, la miembro gubernamental de Suecia observó que su propósito era retomar disposiciones que aparecían en el Informe IV(1), pero que habían sido suprimidas del texto de la recomendación propuesta redactado por la Oficina.

667. La Vicepresidenta empleadora recordó que la razón por la cual la Oficina había retirado dichas disposiciones era que una mayoría aplastante de respuestas de los gobiernos se oponía a su inclusión, basándose en que el convenio y la recomendación propuestos no eran los instrumentos apropiados para tratar el tema de la licencia parental. Como habían sido suprimidas del convenio propuesto, debían también ser excluidas de la recomendación que lo complementaba.

668. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, sin embargo, propuso una subenmienda para sustituir «o» por «y» en la primera línea. La oradora añadió que otra posibilidad sería la de incluir el texto sobre el permiso parental que figuraba en la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165).

669. La miembro gubernamental de Polonia se opuso a la subenmienda porque consideraba que la madre y el padre no deberían tomar licencia al mismo tiempo, no obstante, apoyaba la enmienda. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Venezuela apoyaron la enmienda y señalaron que habían propuesto una enmienda similar; se decidió discutir ambas enmiendas juntas.

670. Con respecto a la subenmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora, la miembro gubernamental de Suecia indicó que esa modificación no implicaba que la madre y el padre pudieran tomar licencia al mismo tiempo. Este era uno de los aspectos que debían ser determinados por la legislación y la práctica nacionales. La Vicepresidenta trabajadora retiró la subenmienda.

671. La Vicepresidenta empleadora observó que el párrafo 22 de la Recomendación núm. 165 se refería a «la madre o el padre» y no a «la madre y el padre». La oradora se preguntaba también si tenía sentido repetir, en la recomendación propuesta, la misma disposición ya contenida en la Recomendación núm. 165 y preguntó a la representante del Consejero Jurídico si ésta había sido la razón para excluirla del texto de la Oficina. La oradora observó, además, que el preámbulo del convenio propuesto se refería al Convenio núm. 156 y, por ende, implícitamente, a la Recomendación núm. 165.

672. La representante del Consejero Jurídico declaró que la disposición había sido suprimida por la Oficina para reflejar la opinión, contraria a su inclusión, manifestada en la mayoría de las respuestas y no por razones jurídicas.

-
- 673.** La miembro gubernamental de Chipre afirmó que era preferible referirse a la Recomendación núm. 156 para evitar que existan dos recomendaciones sobre el mismo tema. La miembro gubernamental de Kenya se opuso a la enmienda. Ella admitía la importancia de facilitar que ambos padres se ocupen de sus hijos, pero pensaba que las disposiciones sobre el permiso parental no correspondían al Convenio sobre la protección de la maternidad.
- 674.** La Vicepresidenta empleadora solicitó un voto nominal, tras haber señalado que una mayoría importante de gobiernos se había previamente opuesto a la inclusión de una disposición sobre licencia parental en sus respuestas a la Oficina, que figuraban en el Informe IV(2A); que la cuestión del permiso parental ya estaba contemplada por una recomendación; y que los proyectos presentes de convenio y de recomendación se referían a la protección de la maternidad y no abarcaban la cuestión del permiso parental.
- 675.** La enmienda fue sometida a votación nominal y fue adoptada por 65.208 votos a favor, 56.316 votos en contra, y con 8.892 abstenciones ⁶.

Párrafo 11, 1

- 676.** Los miembros empleadores presentaron una enmienda para insertar, tras «tener derecho a una licencia», las palabras «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» y para añadir, al final de la frase, las palabras «para cuidar al hijo». La Vicepresidenta empleadora declaró que la enmienda tenía como propósito subrayar que el permiso debía ser acordado de conformidad con la legislación y práctica nacionales y que intentaba solamente permitir que el padre se ocupe del niño.
- 677.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda.
- 678.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda apoyó el propósito de la enmienda. El orador pensaba sin embargo que era superfluo indicar que el propósito del permiso era ocuparse del niño. En vista de la falta de apoyo por parte de los miembros gubernamentales, la enmienda fue retirada.
- 679.** El párrafo 11, 1 fue adoptado sin modificaciones.

⁶ Pormenor de la votación nominal en relación con los miembros gubernamentales:

A favor = 25: Argentina, Austria, Brasil, Bulgaria, Chile, Chipre, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Grecia, Italia, Mozambique, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Federación de Rusia, Suecia, Venezuela, Zambia.

En contra = 7: Australia, Bélgica, Botswana, China, Egipto, Kenya, Nigeria.

Abstenciones = 18: Alemania, Argelia, Barbados, Benin, Canadá, República de Corea, Etiopía, Francia, India, Japón, Lesotho, Madagascar, Sudáfrica, Sudán, Suiza, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Zimbabwe.

Ausentes = 57: Angola, Arabia Saudita, Bahamas, Bahrein, Belarús, Bolivia, Burkina Faso, Camerún, Chad, República Checa, Colombia, Congo, Côte d'Ivoire, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Filipinas, Finlandia, Gabón, Ghana, Guatemala, Honduras, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Israel, Jordania, Kiribati, Kuwait, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Luxemburgo, Madagascar, Malí, Malta, Marruecos, Mauritania, México, Namibia, Nicaragua, Níger, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Perú, Reino Unido, Rwanda, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suriname, Swazilandia, Tailandia, Túnez, Turquía, Uganda, Uruguay y Viet Nam.

680. Los miembros empleadores presentaron una enmienda para insertar, después de la palabra «parto», las palabras «y antes de que expire el período de licencia posterior al parto»; para insertar, después de «derecho a una licencia», las palabras «que dure lo mismo que el tiempo que falte para que llegue a expiración el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre»; y para añadir, al final de la frase, «para ocuparse del niño». La Vicepresidenta empleadora explicó que la enmienda intentaba asegurar que la licencia fuera tomada antes de la expiración de la licencia después del parto y que se extendiera solamente hasta el final de la parte no terminada de la licencia de maternidad. La oradora indicó que las disposiciones sobre la licencia del convenio propuesto no requerían una indicación específica de que sería utilizada para ocuparse del niño, puesto que esta intención estaba implícita en la referencia al embarazo, el parto y el período después del parto. La oradora afirmó sin embargo que, puesto que el párrafo se refería a la licencia tomada por el padre, su propósito debía ser explicitado.

681. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda que fue adoptada.

682. El subpárrafo 2 del párrafo 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo subpárrafo después del subpárrafo 2 del párrafo 11

683. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Perú y Venezuela presentaron una enmienda para añadir el subpárrafo siguiente:

Se debería garantizar a los padres adoptivos el acceso al sistema de protección que garantiza el convenio, especialmente en lo relativo a las licencias para el padre y la madre, a las prestaciones y a la protección del empleo.

La miembro gubernamental de Chile presentó la enmienda señalando que la maternidad no era solamente un hecho biológico; las madres adoptivas eran también madres y no deberían ser sometidas a discriminación. La miembro gubernamental de Croacia apoyó la enmienda refiriéndose a las observaciones de su Gobierno que figuraban en el párrafo 11 del Informe IV(2A) y declarando que los padres adoptivos deberían gozar de derechos similares a aquellos de los padres naturales. El miembro gubernamental de Argelia se opuso a la enmienda.

684. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda basándose en que los derechos de los padres adoptivos serían contemplados en forma más apropiada por el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). La oradora señaló que el convenio propuesto no incluía ni a los padres ni a la adopción; y argumentó que no tenía sentido afirmar que «se debería garantizar a los padres adoptivos el acceso al sistema de protección» si dicho sistema precisaba que las prestaciones y la protección del empleo se aplicaban solamente en relación con el embarazo, el parto y la lactancia.

685. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda con el siguiente enunciado:

«Cuando la legislación y la práctica nacionales contemplan la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección proporcionado por el convenio propuesto, especialmente en relación con la licencia, las prestaciones y la protección del empleo.»

La oradora señaló que la adopción no era reconocida por numerosos países por razones religiosas o culturales y consideraba que la disposición debería aplicarse solamente donde la adopción estuviera contemplada por la legislación y práctica nacionales. Además, como el convenio propuesto no abarcaba a los padres, sería superfluo referirse a ellos en este

contexto. Los miembros gubernamentales de Francia, Grecia, Kenya, Sudáfrica y Suecia, apoyaron la subenmienda.

- 686.** La miembro gubernamental de los Países Bajos se opuso a la subenmienda porque sus disposiciones eran demasiado amplias. Si bien se situaba bajo el subtítulo «Tipos de licencia relacionados», la enmienda presentaba disposiciones tanto sobre las prestaciones como sobre la protección del empleo. La miembro gubernamental de Chipre respaldó esta posición y, además, expresó sus reservas sobre la posible extensión de la protección del empleo a los padres adoptivos. La miembro gubernamental de Senegal, si bien comprendía su intención, también se opuso a la enmienda y se preguntó si las prestaciones relativas a la maternidad podrían realmente ampliarse a los padres adoptivos.
- 687.** La miembro gubernamental de Croacia propuso una subenmienda para sustituir la palabra «padres» por «madre». La miembro gubernamental de los Países Bajos propuso otra subenmienda para suprimir las palabras «a las prestaciones y a la protección del empleo». El miembro gubernamental de Argelia se opuso a la subenmienda. La Vicepresidenta trabajadora se opuso también a estas subenmiendas, considerando que sería apropiado incluir una referencia a los padres, puesto que ya se había adoptado un párrafo en relación con la licencia parental. La oradora reconocía que una madre adoptiva no tenía necesidad de una licencia prenatal, sin embargo, podría necesitar una licencia después del parto si el hijo se enfermara. Las subenmiendas propuestas por los miembros gubernamentales de Croacia y Países Bajos fueron retiradas.
- 688.** El miembro gubernamental de Australia se opuso a la enmienda considerando que era demasiado amplia. El orador explicó que, puesto que no se limitaba explícitamente a la adopción de niños, sus disposiciones podrían aplicarse con respecto a niños adoptados de cualquier edad. El miembro gubernamental de China se opuso a la enmienda, aunque reconocía su intención, declarando que la recomendación propuesta debería limitarse a la protección de la maternidad.
- 689.** La Vicepresidenta trabajadora afirmó que los derechos debatidos debían ser contemplados en el marco del convenio propuesto. En consecuencia, era evidente que esos derechos se referían solamente a la adopción de niños menores cuando la adopción era reconocida por la legislación y práctica nacionales. La miembro gubernamental de Zambia apoyó la subenmienda, puesto que debía otorgarse prioridad a la protección del niño. Las madres adoptivas eran igualmente madres, no se trataba aquí de una definición biológica estrecha. La miembro gubernamental de Polonia también respaldó la enmienda.
- 690.** La Vicepresidenta empleadora solicitó un voto nominal advirtiendo a la Comisión que el apoyo a la enmienda señalaría la aceptación de que los padres y madres adoptivos de niños de cualquier edad tuvieran derechos a licencia, prestaciones y protección del empleo. La oradora recaló que si se adoptara la enmienda en su forma subenmendada el convenio propuesto probablemente no podría ser ratificado. La Vicepresidenta trabajadora replicó que el convenio y la recomendación propuestos se referían a la maternidad, por consiguiente la enmienda se aplicarían sólo a la adopción de menores.
- 691.** Sometida a votación nominal, la enmienda fue adoptada en su forma subenmendada con 62.738 votos a favor, 60.762 votos en contra y 5.928 abstenciones ⁷.

⁷ Pormenor de la votación nominal en relación con los miembros gubernamentales:

A favor = 20: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Estados Unidos, Grecia, Italia, Kenya, Mozambique, Noruega, Nueva Zelandia, Polonia, Sudáfrica, Suecia, República Unida de Tanzania, Venezuela, Zambia, Zimbabwe.

-
- 692.** La Vicepresidenta empleadora puso de relieve la decepción de los miembros empleadores ante la situación en que el debate para la adopción de una cuestión tan importante se había realizado con menos de la mitad [59 de 107] de los miembros gubernamentales de la Comisión y que sólo 20 miembros habían votado a favor. La oradora insinuó que el sistema de elaboración de normas necesitaba ser reevaluado críticamente a la luz de este inaceptable nivel de participación, para garantizar su credibilidad.
- 693.** Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Perú y Venezuela presentaron una enmienda que añadía el párrafo siguiente: «Se debería garantizar a la mujer trabajadora el goce de una licencia en el supuesto de interrupción espontánea del embarazo.» La miembro gubernamental de Chile explicó que la enmienda tenía en consideración que la legislación de muchos países contemplaba una licencia en tales circunstancias. La oradora, además, recordó a la Comisión que una interrupción del embarazo podría provocar daños psicológicos y físicos a la madre. Solicitó luego una explicación a la Oficina sobre si la referencia a «complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto», del artículo 4 del convenio propuesto, abarcaba las interrupciones del embarazo. La representante del Consejero Jurídico respondió afirmativamente y la enmienda fue retirada.
- 694.** El nuevo párrafo fue adoptado en su forma enmendada.
- 695.** El párrafo 11 fue adoptado en su forma enmendada.
- 696.** La recomendación fue adoptada en su forma enmendada.

Adopción del informe, del proyecto de convenio y del proyecto de recomendación

- 697.** En su vigésimo primera sesión, la Comisión adoptó su informe, a reserva de que se incorporasen los cambios solicitados por varios miembros, y adoptó también el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación tal como habían sido enmendados por el Comité de Redacción. Algunos miembros indicaron discrepancias menores entre las versiones inglesa, francesa y española de los instrumentos y estuvieron de acuerdo en que se sometieran al Comité de Redacción de la Conferencia. La Vicepresidenta empleadora solicitó que figuraran en el informe los pormenores de las votaciones nominales en relación con los miembros gubernamentales de la Comisión.
- 698.** Antes de que se adoptara el informe, la Ponente había informado a la Comisión que, de conformidad con su mandato, el Comité de Redacción de la Comisión había introducido cambios de redacción que no afectaban al significado del convenio o de la recomendación y había tratado dos cuestiones, que le había sometido la Comisión, en relación con los apartados *b)* y *d)* del párrafo 3 de la recomendación relativos a los tipos de prestaciones

En contra = 16: Alemania, Argelia, Australia, Austria, Barbados, Bélgica, Bostwana, Canadá, China, Chipre, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, India, Japón, Países Bajos, Sudán.

Abstenciones = 12: Benin, Bulgaria, República de Corea, España, Etiopía, Francia, Lesotho, Madagascar, Nigeria, Portugal, Suiza, Trinidad y Tabago.

Ausentes = 59: Angola, Arabia Saudita, Bahamas, Bahrein, Belarús, Bolivia, Burkina Faso, Camerún, Chad, República Checa, Colombia, Congo, Côte d'Ivoire, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Eslovaquia, Filipinas, Finlandia, Gabón, Ghana, Guatemala, Honduras, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Israel, Jordania, Kiribati, Kuwait, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Luxemburgo, Malasia, Malí, Malta, Marruecos, Mauritania, México, Namibia, Nicaragua, Níger, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Perú, Reino Unido, Federación de Rusia, Rwanda, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suriname, Swazilandia, Tailandia, Túnez, Turquía, Uganda, Uruguay y Viet Nam.

médicas y con el párrafo 4 de la recomendación relativo a la financiación de las prestaciones. Con respecto a la primera cuestión, el Comité de Redacción consideró que la enmienda presentada por el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire podía acomodarse si se redactara de la manera siguiente: «b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico;». El Comité de Redacción había considerado que la palabra inglesa «supplies» y la palabra francesa «fournitures» eran suficientemente amplias para incluir los productos farmacéuticos y el material médico. Por esta razón, no había cambiado el texto del apartado d). Con respecto a la segunda cuestión, el Comité de Redacción había suprimido el subpárrafo 1 del párrafo 4 de la recomendación propuesta, puesto que tal disposición había sido trasladada al convenio durante el debate de la Comisión y figuraba en el párrafo 8 del artículo 6. El término «prestaciones» en el párrafo 8 del artículo 6 se refería a las prestaciones pecuniarias y médicas y, por lo tanto, los métodos de financiación contemplados en ese párrafo se referían a ambas. Conservar la disposición en la recomendación propuesta utilizando la palabra «deberían» debilitaría la obligación enunciada en el texto del convenio.

- 699.** La Vicepresidenta empleadora manifestó sus sinceros agradecimientos a la Presidenta, Sra. A. Andersen, por su excelente conducción, que había permitido avanzar rápidamente en el debate. No siempre había sido tarea fácil, considerando la naturaleza de los temas de discusión y el número de enmiendas. La oradora agradeció también a la Sra. U. Engelen-Kefer, la Vicepresidenta trabajadora, con quien había sido un placer trabajar. Entre las dos habían logrado resolver muchas diferencias. Agradeció también a los miembros gubernamentales de la Comisión, manifestando su aprecio por el elevado nivel del debate. Trabajar con todos ellos le había permitido poner rostro humano a todos los diferentes países que habían participado en la Comisión. A su juicio, la Oficina había efectuado un trabajo excelente y estaba muy agradecida por la contribución de la Sra. Jojo Dy-Hammar, la representante del Secretario General, y de su equipo, visible e invisible, incluidos intérpretes y técnicos, que había apoyado el trabajo de la Comisión. Sus agradecimientos se extendían a quienes habían trabajado en el informe de la Comisión por la brillante labor realizada en concentrar numerosas ideas en forma precisa y coherente. La Sra. L. Samuel, la Ponente de la Comisión, había consagrado numerosas horas extraordinarias para asegurar que el informe de la Comisión y los instrumentos reflejaran con exactitud los esfuerzos de la Comisión, incluido su trabajo en el Comité de Redacción, en la discusión de aspectos delicados de los instrumentos. Finalmente, extendió su agradecimiento a sus asesores y a los miembros empleadores por el gran trabajo realizado en equipo.
- 700.** La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Engelen-Kefer, también manifestó su agradecimiento a la Presidenta por haber conducido la Comisión, a veces en situaciones difíciles, a un resultado altamente positivo, y la felicitó por la paciencia y la ponderación con que había dirigido el debate. Agradeció también a la Sra. A. Knowles, su homóloga en el Grupo de los Empleadores, cuya corrección y cooperación habían permitido a las dos resolver varias dificultades a pesar de sus diferencias. Los miembros gubernamentales habían entablado una discusión viva e integral, que había ofrecido la oportunidad de ver diferentes culturas, religiones y modos de vida en numerosas regiones del mundo. Sus contribuciones a las labores de la Comisión habían mostrado el aspecto humano de la globalización. La oradora agradeció a la representante del Secretario General y a su equipo por haber llevado a cabo con éxito un trabajo difícil y, en particular, a la representante del Consejero Jurídico, quien siempre había brindado explicaciones claras. Agradeció también a la Sra. L. Samuel, la Ponente de la Comisión, quien se había consagrado a los objetivos de la OIT y había participado con una ponderación admirable en los trabajos de la Comisión. Finalmente, agradeció a los miembros trabajadores por su contribución, esperando que el espíritu de cooperación que había prevalecido en su trabajo de grupo impregnara las decisiones finales que adoptara la Conferencia, de manera que sus esfuerzos de los dos años pasados pudieran lograr un resultado fructífero.

-
- 701.** La miembro gubernamental de Kenya, expresándose en nombre de los países africanos, agradeció a la Presidenta por la conducción experta de los trabajos de la Comisión. La oradora agradeció a la Secretaría por su pericia y paciencia y a los miembros empleadores y miembros trabajadores por el apoyo brindado a los miembros gubernamentales. Señaló que había sido una experiencia enriquecedora para todos. Para los países africanos era de gran interés la cuestión de los fondos de seguridad social, que eran esenciales para la aplicación práctica de la protección de la maternidad en Africa. La oradora esperaba que la OIT brindara la asistencia necesaria para ayudarles a establecer dichos fondos. También agradeció a sus colegas africanos por el apoyo brindado, que le había permitido coordinar sus puntos de vista sobre las labores de la Comisión a pesar de las diferencias de idioma, religión, o nivel de desarrollo económico. Finalmente, agradeció a los miembros de la Comisión por su tolerancia, diligencia y comprensión para obtener un instrumento que beneficiaría a las mujeres del mundo.
- 702.** La miembro gubernamental de Trinidad y Tabago consideraba que ambos instrumentos elaborados por la Comisión serían un testimonio de su nivel de tolerancia a la hora de proteger la capacidad única de la mujer para procrear. Si bien algunos miembros de la Comisión hubieran preferido otras disposiciones, debían partir de la situación en que se encontraban y no de dónde desearían estar. Su Gobierno estaba satisfecho de que la Comisión hubiera logrado elaborar dos instrumentos sólidos. La oradora agradeció a la Presidenta y a las Vicepresidentas de los empleadores y de los trabajadores por su dedicación al mandato de la Comisión. Agradeció además a la Secretaría y en particular a las representantes del Secretario General y del Consejero Jurídico, así como al Coordinador de la Comisión, por su excelente trabajo.
- 703.** La Presidenta agradeció a la Comisión su seriedad, intenso trabajo, espíritu de cooperación y buen humor. Manifestó además la esperanza de que su trabajo diera lugar a un resultado fructífero.
- 704.** Se someten a consideración el informe de la Comisión, así como los proyectos de convenio y de recomendación 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).

Ginebra, 14 de junio de 2000.

(Firmado) A. Andersen,

Presidenta.

L. Samuel,

Ponente.

INDICE

	<i>Página</i>
<i>Cuarto punto del orden del día: 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)</i>	1
Informe de la Comisión de Protección de la Maternidad.....	1
Convenio propuesto.....	106
Recomendación propuesta.....	113