LEY 2357 DE 2024

(mayo 29)

D.O. 52.771, mayo 29 de 2024

por medio del cual se aprueba el “Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, (revisado)”, adoptado por la octogésima octava (88°) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, fecha 15 de junio de 2000.

El Congreso de Colombia

Visto el texto del “*Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, (Revisado)*”, Adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000.

Se adjunta copia fiel y completa de la versión en español del texto del Tratado, certificado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, documento que reposa en el archivo del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de este Ministerio y que consta de cuatro (4) folios.

El presente proyecto de ley consta de dieciocho (18) folios.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 25 de julio de 2022

Autorizado. Sométase a la consideración del honorable Congreso de la República para los efectos constitucionales.

(FDO.) IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

La Ministra de Relaciones Exteriores,

(FDO.) *Marta Lucía Ramírez Blanco.*

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el "*Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, (Revisado)*", adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el "Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, (Revisado)", adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Iván Leonidas Name Vásquez.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Andrés David Calle Aguas.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jaime Luis Lacouture Peñaloza.

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

PROYECTO DE LEY NÚMERO 2357

por medio de la cual se aprueba el "Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, (revisado)", adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000.

El Congreso de la República

Visto el texto del "*Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, (revisado)",* adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000.

Se adjunta copia fiel y completa de la versión en español del texto del Tratado, certificado por el Coordinador el Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, documento que reposa en el Archivo del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de este Ministerio y que consta de cuatro (4) folios.

El presente proyecto de ley consta de dieciocho (18) folios.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY

por medio de la cual se aprueba el "Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, (revisado)", adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000.

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno nacional y en cumplimiento de lo dispuesto en los

articulas 150 numeral 16, 189 numeral 2, 208 y 224 de la Constitución Política de Colombia, presentamos a consideración del honorable Congreso de la República el Proyecto de ley "*por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre la Protección de la Maternidad, número 183", adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000".*

I. CONTEXTO

Para la presentación del presente Proyecto de Ley, se observó lo dispuesto en los artículos 2° y 3° del Convenio 144, sobre consultas tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), 1976, ratificado por Colombia, mediante el cual *"(...) 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores".*

Las consultas fueron realizadas entre representantes del Gobierno nacional, de los. empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en la sesión del 3 de octubre del año 2013, cuya constancia obra en el Acta número 3 y particularmente en la Subcomisión de Asuntos Internacionales de la Comisión Permanente de Concertación.

Sobre la viabilidad de aprobación y posterior ratificación del presente convenio, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); la Confederación Nacional de Trabajadores de Colombia (CTC); y la Confederación General de Trabajadores (CGT), manifestaron su beneplácito sobre la viabilidad de ratificación del Convenio. Los gremios que integran dicho organismo y en particular la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) manifestaron no estar en acuerdo con la ratificación del convenio, entre otros aspectos, porque el país debía en primer término hacer un análisis profundo respecto al cumplimiento de los convenios que hasta la fecha ha ratificado y frente a los cuales podrían existir aspectos por mejorar su cumplimiento.

II. LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)

Las normas internacionales del trabajo constituyen el principal medio de acción de la

Organización Internacional del Trabajo, desde su ·creación en 1919. y toman la forma de convenios o de recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Al hacerlo, estos se comprometen formalmente a llevar a efecto las disposiciones establecidas en esos convenios, por ley y en la práctica. Las recomendaciones, en cambio, no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales. A menudo completan las disposiciones de los convenios. Los Estados que han ratificado convenios deben rendir cuentas periódicamente de su aplicación, A este respecto, tienen la obligación constitucional de presentar memorias sobre las medidas que han adoptado para llevarlos a efecto. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de remitir a la Organización sus observaciones sobre la; aplicación de los convenios ratificados por sus países.

La importancia que revisten las normas internacionales del trabajo se asienta sobre su efecto práctico. Por un lado, reflejan lo que es· factible en la actualidad; y por el otro, muestran el camino hacia el progreso social y económico. Esa al constituirse como la finalidad con la que se debaten y adoptan en el seno de la Conferencia por los representantes gubernamentales, juntamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores de los Estados miembros de la OIT.

Todo Estado miembro de la OIT deberá someter los convenios, protocolos y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, al Parlamento (en Colombia, Congreso de la República), a fin de asegurar el examen adecuado de los instrumentos por las autoridades competentes (al efecto que le den forma de ley o se adopten otras medidas): así mismo, los Estados miembros deberán comunicar al Director General de la OIT, así como a las organizaciones nacionales representativas de empleadores y trabajadores, la información relativa a esta materia. Al respecto, los Artículos 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Convenios; 19 (6) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Recomendaciones; 23 (2) de la Constitución de la OIT, para Convenciones y Recomendaciones, establecen:

El Artículo 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT expresa:

"(b) Cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a

partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

(c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;" ...

El Artículo 19 (6) b) y c) de la Constitución de la OIT, expresa:

"(b) Cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

(c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, tos datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;" ...

III. RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS

El compromiso por parte de los Estados miembros de llevar a cabo las medidas oportunas para hacer efectivas, por ley y en la práctica, las disposiciones contenidas en los convenios sólo se adquieren al ratificarlos. Como ya se ha señalado antes, las recomendaciones, en cambio, no están sujetas a ratificación. La consecuencia de una ratificación por parte de un Estado miembro es que este adquiere a obligación de garantizar que se cumplan las disposiciones de los convenios por ley y en la práctica, y de someterse a los procedimientos de la OIT destinados a supervisar su aplicación (véanse los apartados relativos al control de

la aplicación de las normas). Un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigor antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado.

En este sentido, todos los convenios de la OIT contienen disposiciones relativas a su entrada en vigor internacional, Por lo general, estas prevén que se efectúe doce (12) meses después de la fecha de registro de la segunda ratificación. Con respecto a los Estados que ratifican un convenio cuando este ya ha entrado en vigor internacional, el período suele ser de doce (12) meses tras el registro de su ratificación. Al respecto, el Artículo 19 (5) d) de la Constitución de la OIT establece:

"Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio." (Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo – OIT 2014).

Finalmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia *"(…) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna"*, lo que significa que son ley para nuestro país y las autoridades y particulares deben acatarlos en consecuencia,

V. FUNDAMENTACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DEL CONVENIO A CONSIDERACIÓN DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

El Acuerdo de la Negociación Colectiva Pliego Unificado Estatal, suscrito el 16 de mayo de 2013, entre el Gobierno Nacional y las organizaciones más representativas de trabajadores, en el punto 23 señaló: *"El Presidente de la República, en cumplimiento de su deber frente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en ejercicio de su competencia constitucional, presentará al Congreso de la República, proyecto de ley para la aprobación de los Convenios de la OIT (…) número 183 "sobre la Protección de la Maternidad".*

Es de resaltar que este Convenio actualiza y revisa el Convenio número 103, sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952, y tiene el propósito de dar protección a las mujeres trabajadoras, en especial en situación de embarazo o en lactancia, sin discriminación alguna.

Cabe señalar que el artículo 43 de la Constitución Política establece el marco de dicha protección, al señalar que durante el embarazo y después del parto, la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá este subsidio alimentario, si para entonces estuviere desempleada o desamparada. En el campo laboral, el artículo 33 de la Ley 50 de 1990 establece que la maternidad gozará de la especial protección del Estado.

Por su parte, el Convenio dispone que el Estado, previa consulta con las organizaciones 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 como perjudicial o que conlleve un riesgo para la salud de la madre o de su hijo.

De igual modo, la Resolución 2400 de 1979, proferida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en el artículo 699, establece que *"las mujeres embarazadas no podrán ser empleadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas".*

La precitada resolución, en el artículo 700, también previó que *"las mujeres. embarazadas no podrán realizar trabajos que demanden levantar pesos, o para los cuales deba estar parada o en continuos movimientos en trabajos que demande gran equilibrio del cuerpo, tales como trabajar en escaleras o el manejo de máquinas pesadas o que tengan punto de operación peligrosa".*

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017, establece el descanso remunerado en la época del parto, señalando lo siguiente:

"(…)

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto: fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18). semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana

previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia

para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo".

Además, el Parágrafo 3° de este mismo artículo señala que: "*para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de: nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo".*

Sumado a lo anterior, la Ley 100 de 1993, en su artículo 207 determina que la mujer que se encuentre afiliada al régimen contributivo tiene derecho a prestaciones económicas equivalentes al 100% del ingreso base de cotización durante la licencia de maternidad y, que, para tener derecho al disfrute, se requiere haber cotizado por un periodo igual al de la gestación, Igualmente, la remuneración durante la licencia está a cargo de la Empresa Prestadora de Salud, a la cual se encuentre afiliada (artículos 63 y 70 del Decreto número 806 de 1998).

De lo anterior, es dable concluir que nuestro ordenamiento jurídico interno se encuentra en línea con lo regulado por el Convenio objeto de análisis.

V. CONVENIO SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

El Convenio 183 sobre la Protección a la Maternidad busca la equidad de todas las mujeres que se desempeñan en el ámbito laboral, partiendo desde el reconocimiento de los derechos que se originan de la aplicación de su fuerza de trabajo como pago de salario digno, prestaciones sociales, amparo de la seguridad social, tanto para ella como para su (sus) hijos.

Está llamado el país miembro a garantizar y aplicar, con base a reconocimiento mediante práctica legislativa, total protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo y al hijo que está por nacer.

Por su parte, es de resaltar que en Colombia, el derecho a la especial protección de la mujer

embarazada en conjunto con las disposiciones de derecho internacional de los derechos humanos que articulan el derecho fueron incluidas en el bloque de constitucionalidad en sentencia T-622-97 MP: Alejandro Martínez Caballero: El derecho a la especial protección de la mujer embarazada es de aquellos derechos contemplados por el artículo 93 de la C.P. que no puede ser modificado ni restringido en estado de excepción por 0lo que hace parte del bloque de constitucionalidad.

Al respecto, se resaltan los siguientes aspectos importantes ante figura de protección a la maternidad:

1. Con ella, se busca lograr una igualdad efectiva entre los sexos. El artículo 43 de la Constitución, que establece esa cláusula especifica de igualdad, agrega que la mujer, "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado. Se puede colegir, que la protección especial a la mujer gestante, es un componente que pretende por la dignidad y el derecho a la igualdad de las mujeres.

2. La protección constitucional especial a la maternidad se justifica debido a la importancia que la vida tiene en el ordenamiento constitucional.

3. Constitucionalmente, con la protección a la maternidad, se determina una especial atención y protección a la madre gestante y por supuesto a los niños, frente a sus derechos previamente establecidos.

4. Cuando constitucionalmente se brinda especial protección a la maternidad, se está amparando al núcleo esencial de la sociedad, que es la Familia.

5. Así mismo, también es la figura de la protección a la maternidad, base firme para el ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad, cuando se aprecia como la libertad para dar una nueva vida, sin atropellar los derechos de los demás.

ANÁLISIS Y CONSIDERACIONES DEL GOBIERNO DE COLOMBIA AL ARTICULADO

Artículo 1°

"A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo

femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo: sin ninguna discriminación"

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 1°:

De acuerdo con la Jurisprudencia Constitucional, la Filiación es *"uno de los atributos de la personalidad jurídica, puesto que ella está indisolublemente ligada al estado civil de la persona, y que, en este sentido, las personas tienen dentro del derecho constitucional colombiano, un verdadero "derecho a reclamar su verdadera filiación".*

En efecto, *"la filiación es la relación que existe entre padre o madre hijo o hija proporcionando una identidad a toda persona, implicando derechos y obligaciones entre estos, por lo tanto, es importante resaltar que las normas sobre filiación como todas las de carácter familiar son de orden público y por ende no pueden ser variadas por voluntad de las partes".* (Concepto 81/13 ICBF).

Así mismo, se adicionó al artículo 250 del Código Civil el siguiente inciso:

"Los hijos son legítimos, extramatrimoniales y adoptivos y tendrán iguales derechos y obligaciones".

De conformidad con la historia misma, se puede decir que la situación de la mujer dentro de la sociedad colombiana ha estado supeditada a las relaciones civiles que para ella se establecieron en razón de la cultura, la costumbre y la religión. Entonces así, es de decirse que ha estado la mujer colombiana subordinada a las necesidades y expectativas del hombre, tanto en el terreno de la economía familiar como en el de los afectos: También se podrá recordar que como resultado del denuedo permanente de las mujeres en el siglo XX, se lograron importantes reformas legislativas.

Por su condición, las mujeres cuentan con fuero especial desde el día en que quedan en embarazo hasta seis meses de vida del menor, posterior a su nacimiento. Dicho lapso se conoce como periodo de maternidad, en el cual integra el embarazo, la licencia y la fase de lactancia. Cada una de estas etapas tiene reglamentación específica en tiempo, salario y obligaciones. El embarazo comprende del día uno de gestación hasta el parto; la licencia,

desde el nacimiento (o dos semanas antes) a la semana 18; y la lactancia, hasta los seis meses de vida del menor. En estos tres momentos, la madre tiene derecho a gozar del 100 por ciento del salario.

La protección especial reforzada cubre el periodo de embarazo y las 18 semanas posteriores al parto, y de forma limitada desde las 18 semanas posteriores al parto, hasta los 6 meses posteriores al parto.

Esta protección especial está contemplada en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tanto la Corte constitucional como la Corte suprema de justicia han señalado que la estabilidad laboral reforzada se extiende hasta los 6 meses siguientes a la fecha del parto. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4638-2021.

Artículo 2°

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 2º:

Se considera que las medidas dentro del Sistema no especifican Exclusión ninguna en desfavorecimiento de la mujer embarazada y la protección a la maternidad, indica y dispone, tan solo, requisitos previos por cumplir, para así posteriormente poder entrar al disfrute del derecho:

La Ley 1468 de 2011, constituye una reivindicación de los derechos de la mujer trabajadora embarazada, considerada por la Corte Constitucional como sujeto especial que merece una protección y una estabilidad reforzada por parte del sistema jurídico. Hoy día, esta misma licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior. Ley 1822 de 2017.

La Sentencia T-1223 de 2008, abrevia el contenido en el que la Corte Constitucional ha solventado el problema de la recurrente negación de las licencias de maternidad, cuando está de por medio una trabajadora independiente. Dice la referida sentencia:

"Existe un alto número de mujeres que, ante la ausencia de un mecanismo que les permita solicitar la autorización del pago de la licencia de maternidad en casos concretos, se ven obligadas a interponer acciones de tutela para obtener el pago de su licencia de maternidad.

En esos casos las EPS niegan el pago de la licencia de maternidad baja el argumento de que no cotizaron todo el período de gestación o la hicieron de manera extemporánea en algún momento de la gestación. La mayoría, casi la totalidad, de las acciones de tutela para obtener el pago de la licencia de maternidad son interpuestas por mujeres pobres, con un ingreso base de cotización de un salario mínimo, a veces un ingreso ligeramente superior, que en todo caso requieren el pago de la licencia para su supervivencia. La mayoría de estas mujeres se encuentran en condiciones de informalidad y su vinculación al sistema es en calidad de independientes. La mayoría de estas mujeres se afilian después de conocer su estado de embarazo, cuando tienen entre cinco y ocho semanas de gestación, para obtener el pago de la licencia y para que el Sistema de Seguridad Social en Salud asuma el costo del parto y de los cuidados prenatales".

Artículo 3°

“Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo” para la salud de la madre o del hijo”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 3°:

Cualquier iniciativa laboral o de protección a la vejez, se discutirá de primera mano en el espacio de Diálogo Social tripartito que ofrece la mesa de concertación, para que los distintos sectores opinen y expongan sus ideas al respecto, lo que permite recoger ideas desde todas las visiones para una construcción normativa conjunta y acorde a la realidad del país. De igual manera, los proyectos de reglamentación son publicados para comentarios de la ciudadanía en general permitiendo de esta manera recopilar y estudiar las inquietudes de los actores y miembros de la seguridad social.

En Colombia se cuenta con protección especial a la mujer embarazada o lactantes expresamente señaladas en la Constitución Política, la normatividad laboral y los tratados de la OIT ratificados.

El artículo 43 la Constitución Política de Colombia establece la protección constitucional a la estabilidad laboral durante el embarazo y después del parto, de la siguiente forma:

“Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Así mismo, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia establece que todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado de forma intempestiva, la garantía a la seguridad social, protección especial a la mujer, a la

maternidad y al trabajador menor de edad.

Artículo 4°

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

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

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

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

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 4°:

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

LEY 1822 DE 2017 (enero 4) "*por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*", por la Ley 1822 de 2017 se aumentó de 14 a 18

semanas la licencia de maternidad en Colombia.

Colombia promulgó la Ley 2114 de 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a, del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones, consiste en la posibilidad de que el padre y la madre acuerden distribuir entre ellos las últimas 6 semanas de las 18 de la licencia de maternidad.

La licencia de paternidad tiene una duración de 2 semanas según dispone el parágrafo segundo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 del 2021.

Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.

Su pago estará a cargo del respectivo empleador o EPS, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 5°

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad. en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 5°:

El artículo 43 de la Constitución, que establece esa cláusula específica de igualdad, agrega que la mujer, "*durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado*". Se puede colegir, que la protección especial a la mujer gestante, es un componente que pretende por la dignidad y el derecho a la igualdad de las mujeres.

Por su condición, las mujeres cuentan con fuero especial desde el día en que quedan en embarazo hasta seis meses de vida del menor, posterior a su nacimiento, Dicho lapso se

conoce como período de maternidad, en el cual integra el embarazo, la licencia y la fase de lactancia. Cada una de estas etapas tiene reglamentación específica en tiempo, salario y obligaciones. El embarazo comprende del día uno de gestación hasta el parto; la licencia, desde el nacimiento (o dos semanas antes) a la semana 18; y la lactancia, hasta los seis meses de vida del menor. En estos tres momentos, la madre tiene derecho a gozar del 100% por ciento del salario.

Artículo 6°

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4º o 5º.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4° deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4º deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser

conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

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

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4º y 5º deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

(a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o (b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 6°:

De acuerdo con la nueva Ley número 2114 de 2021, que modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas, contadas a partir del día del parto o del tiempo que estipule el médico que debe ausentarse de su trabajo. A la madre se le deberá pagar el salario que devengue al momento de iniciar la licencia. En caso de que la madre trabaje a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio.

Las únicas incapacidades que no afectan el salario son por enfermedad profesional o accidente laboral, sucede por algo ajeno al trabajo. Si la incapacidad es por enfermedad

profesional, se refiere a un problema de salud que ha sido causado a partir de las funciones que la persona realiza en el trabajo. Y, por accidente laboral, cuando el empleado sufre un accidente estando en las instalaciones de la empresa o ejerciendo su trabajo fuera de ella.

El pago de las incapacidades lo debe hacer directamente el empleador al afiliado cotizante, con la misma periodicidad de su nómina; los valores así reconocidos se descontarán a más tardar en las dos siguientes liquidaciones del pago de cotizaciones a la EPS donde esté afiliado.

Artículo 7°

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3° y 4° del artículo 6° si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 7°:

La Ley 1822 de 2017, "*por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*", establece en el artículo 236 que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

El artículo 207 de la Ley 100 de 1993 establece que las madres afiliadas en el régimen contributivo tienen derecho a que su respectiva Empresa Promotora de Salud EPS les

reconozca y pague la licencia por maternidad.

Con el artículo 5° de. la Ley 2114 de 20221, se establece la compensación de maternidad para las afiliadas del régimen subsidiado cabeza del núcleo familiar que contribuyan solidariamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS, de conformidad con el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o la norma que haga sus veces, se les reconocerá una compensación de maternidad proporcional a la tarifa de la contribución realizada. Para tal efecto, el Gobierno nacional reglamentará los términos y condiciones en los que operará este reconocimiento.

Artículo 8°

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4.0.5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 8°:

Solo podrá despedirse a una trabajadora durante su embarazo si el despido se basa en una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta de la trabajadora, o en los requisitos operativos de la empresa, establecimiento o servicio. El embarazo no es en sí mismo una causa justificada de despido. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo deberá incumbir al empleador. (Principio de Estabilidad laboral reforzada).

Artículo 9°

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no

constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1° del artículo.

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

(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

(b) puedan presentar un-riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 9°:

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo que consiste en 60 días de salario. También señala que en el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

En complemento a lo anterior, los. artículos 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, ordena al empleador acudir al inspector del trabajo o el alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia; y solo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. De esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación; y establece que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en periodo de licencia de maternidad o lactancia.

Artículo 10

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

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 10:

De acuerdo con lo previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre descanso remunerado durante la lactancia, la trabajadora que da a luz tiene derecho a dos descansos de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, tiempo remunerado. Con la Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones", tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Considerado que el descanso remunerado tiene –entre otros fines– que la madre biológica o la adoptante se pueda dedicar al cuidado del recién nacido y de sus necesidades propias, así como las del niño según la edad que sea entregado en adopción. Además, y especialmente busca que se creen las condiciones de desarrollo físico, social y afectivo en esa primera etapa para el niño recién nacido o entregado en adopción, sin que las preocupaciones laborales sean un obstáculo o carga. De allí que, desde el punto de vista legal, se haya señalado que las garantías de las madres gestantes se deben extender a las adoptantes, en los términos del numeral 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones

representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4° o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6°.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 11:

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, LEY 1822 DE 2017 (enero 4) "*Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*", por la Ley 1822 de 2017 se aumentó de 14 a 18 semanas la licencia de maternidad en Colombia:

Artículo 12

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 12:

"No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados. a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución. Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo". Sentencia C-401/05.

Artículo 13

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 13:

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 13:

Revisión de un convenio o de una recomendación

5. El procedimiento de revisión de convenios y recomendaciones figura en los artículos 43 a 45 del Reglamento, pero es esencialmente idéntico al descrito en los párrafos 3° y 4° anteriores y, en la práctica, remite a los mismos artículos del Reglamento. (Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo – OIT).

Artículo 14

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 14:

De conformidad a Manual 2019 de la OIT, se tiene que:

En virtud del artículo 19, 5, d) de la Constitución:

d) si el Miembro obtuviere, el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

Los instrumentos de ratificación deben comunicarse siempre al Director General de la OIT para que la ratificación sea efectiva en derecho internacional. De no ser así, el Estado podrá considerar que el convenio ha quedado “ratificado” en su sistema jurídico interno, pero no. surtirá efecto en el ordenamiento jurídico internacional. El instrumento de ratificación podría incluir la siguiente declaración: “El Gobierno de … por el presente instrumento ratifica el Convenio … y se compromete, de conformidad con el párrafo 5°, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT, a aplicar fielmente todas y cada una de sus obligaciones”.

Artículo 15

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

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

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 15:

Define la OIT, la figura de la Ratificación, así:

"La ratificación es el acto por el cual un Estado Miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto por ley como en la práctica".

Por otro lado, dice el Consejo de Estado, sobre la Ratificación:

"Es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido debidamente ratificados por Colombia, hacen parte de la legislación interna –es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno– (…)". Fallo 34 de 2017 Consejo de Estado.

Cuando un país miembro ratifica un convenio de la OIT, es de colegirse de ello, que hay aceptación de ser incorporada esa norma internacional ratificada, a la legislación nacional; y por supuesto, también acepta la nación, que conlleva ese reconocimiento de la norma internacional, que queda sometido como miembro activo, a los mecanismos de control de la OIT (deben responderse Memorias de Convenios ratificados y no ratificados, darse respuestas de Gobierno ante quejas, atender cualquier solicitud del órgano internacional).

Artículo 16

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

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 16:

El denuncio de un Convenio es un derecho que le asiste a cualquier país miembro que lo haya ratificado, resultando ante esto, la terminación de sus obligaciones frente a la norma internacional.

En el presente convenio está establecido que el tiempo que debe preceder para su denuncio es de 10 años, contados desde fecha de entrada en vigor de la norma internacional.

Al momento que el país miembro tenga previamente ratificado el convenio 156 entre a denunciarlo, deberá hacerlo dentro del año siguiente de cumplidos los 10 años de ratificación, esto, mediante acta dirigida al Director General de la OIT, quien deberá proceder a su registro.

Artículo 17

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

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le

haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 17:

"Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales; y a enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares" (OIT).

Artículo 18

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 18:

Dice la OIT:

Registro de ratificaciones y aceptación de obligaciones

27. Las disposiciones finales de todos los convenios contienen artículos relativos al registro de ratificaciones por el Director General y su notificación de las mismas a todos los Estados Miembros, así como su comunicación al Secretario General de las Naciones Unidas, para el registro de los convenios de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas. Se comunican todas las ratificaciones al Consejo de Administración, y se notifican a los Estados Miembros mediante su publicación en el Boletín Oficial. Se hace lo mismo con las declaraciones y otros documentos que aceptan o modifican obligaciones, según se indica en los párrafos 21 a 24". (Manual 2019 OIT).

Artículo 19

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 19:

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo/la Oficina es la secretaría de la OIT. Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. El Consejo de Administración participa en reuniones de los órganos de control de la OIT.

Es de mencionarse sobre las importantes funciones ejercidas por la Secretaría de la OIT, toman sus miembros, decisiones sobre la política de la OIT, determinan el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptan el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y eligen al Director General.

Por otro lado, se tiene que de conformidad a lo preceptuado por el artículo 24 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración también es competente para:

"1. Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente".

Artículo 20

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

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la

denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 20:

De acuerdo a ordenamiento de la OIT, teniendo Colombia el presente convenio ratificado, se llegase a presentar la adopción de una nueva norma internacional, que conlleve o implique revisión de manera parcial o total de él, el país podrá ratificar el nuevo convenio, debiendo entonces denunciar manera inmediata el primero, necesidad que desaparece si no ratifica el nuevo convenio.

Artículo 21

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 21:

7. Se adoptan los textos auténticos, franceses e inglés, de los convenios y de las recomendaciones.

La Oficina puede hacer traducciones oficiales de los mismos, que podrán considerar auténticas los gobiernos interesados (artículo 42 del R.C.) Manuar sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo – OIT).

Por las anteriores consideraciones, el Gobierno nacional, a través de la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro del Trabajo, solicita al honorable Congreso de la República aprobar el Proyecto de Ley, "*por medio de la cual se aprueba el 'Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)', adoptado por. la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra,*

Suiza, con fecha 15 de junio de 2000".

De los honorables Congresistas,

La Ministra de Relaciones Exteriores,

Marta Lucía Ramírez Blanco.

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 25 de julio de 2022

Autorizado. Sométase a la consideración del honorable Congreso de la República para los efectos constitucionales.

(FDO.) IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

La Ministra de Relaciones Exteriores,

(FDO.) *Marta Lucía Ramírez Blanco.*

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el "Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado)", adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el "Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad,

(Revisado)", adoptado por la octogésima octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D. C.

Presentado al honorable Congreso de la República por la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro del Trabajo.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

Marta Lucía Ramírez Blanco.

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

LEY 424 DE 1998

(enero 13)

por la cual se ordena el seguimiento a los convenios internacionales suscritos por Colombia.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El Gobierno nacional a través de la Cancillería presentará anualmente a las Comisiones Segundas de Relaciones Exteriores de Senado y Cámara, y dentro de los primeros treinta días calendario posteriores al período legislativo que se inicia cada 20 de julio, un informe pormenorizado acerca de cómo se están cumpliendo y desarrollando los Convenios Internacionales vigentes suscritos por Colombia con otros Estados.

Artículo 2°. Cada dependencia del Gobierno nacional encargada de ejecutar los tratados Internacionales de su competencia y requerir la reciprocidad en los mismos, trasladará la información pertinente al Ministerio de Relaciones Exteriores y este, a las Comisiones Segundas.

Artículo 3°. El texto completo de la presente ley se incorporará como anexo a todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el Ministerio de Relaciones Exteriores presente a consideración del Congreso.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Amylkar Acosta Medina.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Pedro Pumarejo Vega.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Carlos Ardila Ballesteros.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Diego Vivas Tafur.

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 13 de enero de 1998.

ERNESTO SAMPER PIZANO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Emma Mejía Vélez.

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Comuníquese y cúmplase.

Ejecútese, previa revisión de la Corte Constitucional, conforme al artículo 241-10 de la Constitución Política.

Dada en Bogotá, D. C., a 29 de mayo de 2024.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Relaciones Exteriores,

Luis Gilberto Murillo Urrutia.

La Ministra del Trabajo,

Gloria Inés Ramírez Ríos.