



# GACETA DEL CONGRESO

## SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - Nº 276

Bogotá, D. C., lunes, 10 de abril de 2023

EDICIÓN DE 11 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

# SENADO DE LA REPÚBLICA

## PONENCIAS

### INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 68 DE 2022 SENADO

*por medio del cual se modifica el artículo 132 de la Ley 2179 de 2022 o Ley del Patrullero.*

#### INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 068 DE 2022, "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY 2179 DE 2022 O LEY DEL PATRULLERO".

##### I. ANTECEDENTES DE TRÁMITE

El Proyecto de Ley 068 de 2022, fue radicado por el Senador José Vicente Carreño Castro el 26 de julio de 2022 en la Secretaría General del Senado de la República, siendo publicado en el Gaceta del Congreso 889 de 2022, y posteriormente el 9 de agosto de 2022 enviado a la Comisión Segunda Constitucional Permanente, en donde es designada como ponente coordinadora a la Senadora y Presidente de esta Célula Legislativa, Gloria Flórez Schneider, y ponentes a los senadores a Antonio José Correa Jiménez y José Vicente Carreño.

##### II. MARCO CONSTITUCIONAL

En el **Artículo 216 del Capítulo 7 del Título VII – Rama Ejecutiva de la Constitución Política de Colombia**, se establece que "la fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional...".

El **Artículo 217** dice que "la Nación tendrá para su defensa unas fuerzas militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea", y precisa que "las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional.

El mismo artículo delega al Congreso legislar sobre "el sistema de reemplazos en las fuerzas militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, **prestacional** y disciplinario...".

En el mismo sentido, el **Artículo 218** establece que "la ley organizará el cuerpo de Policía", que se considera "un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz", y fija igualmente que "la ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario".

Y en el **Artículo 220** enfatiza en que "los miembros de la Fuerza Pública no pueden ser privados de sus grados, honores y **pensiones**, sino en los casos y del modo que determine la Ley".

En ese orden de ideas, conviene citar unos derechos fundamentales de la Constitución Política, que vendría a complementar el marco constitucional para el mencionado proyecto de ley, que se cita más adelante en esta Exposición de Motivos:

El **Artículo 13** señala que "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".

El **Artículo 25** establece que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones **dignas y justas**".

##### III. MARCO LEGAL

###### Decreto 1212 de 1990

El Decreto 1212 de 1990, que reforma el Estatuto del Personal de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional, establece en el Artículo 82 que "los Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional, en servicio activo, tendrán derecho al pago de un subsidio familiar que se liquidará mensualmente sobre el sueldo básico, así:

a. Casados el treinta por ciento (30%), más los porcentajes a que se tenga derecho conforme al literal c. de este artículo.

b. Viudos, con hijos habidos dentro del matrimonio por los que exista el derecho a devengarlos, el treinta por ciento (30%), más los porcentajes de que trata el literal c. del presente artículo.

c. Por el primer hijo el cinco por ciento (5%) y un cuatro por ciento (4%) por cada uno de los demás, sin que se sobrepase por este concepto del diecisiete por ciento (17%)

**Parágrafo 1.** El límite establecido en el literal c. de este artículo no afectará a los Oficiales y Suboficiales que por razón de hijos nacidos con anterioridad al 31 de octubre de 1969, estuviesen disfrutando o tuviesen derecho a disfrutar, de porcentajes superiores al diecisiete por ciento (17%), ya que en esa fecha tales porcentajes fueron congelados sin modificación.

**Parágrafo 2.** La solicitud de reconocimiento o aumento del subsidio familiar, deberá hacerse dentro de los noventa (90) días siguientes al hecho que la motive; las que se eleven con posterioridad al plazo antes fijado, tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de su presentación".

###### Decreto 1213 de 1990

El **Artículo 42** del Decreto 1213 de 1990 señala que "los Agentes de la Policía Nacional en servicio activo, tendrán derecho al pago de un subsidio familiar que se liquidará mensualmente sobre el sueldo básico, así:

<p>a. Casados el treinta por ciento (30%), más los porcentajes a que se tenga derecho conforme al literal c. de este artículo.</p> <p>b. Viudos, con hijos habidos dentro del matrimonio por los que exista el derecho a devengarlos, el treinta por ciento (30%), más los porcentajes de que trata el literal c. del presente artículo.</p> <p>c. Por el primer hijo el cinco por ciento (5%) y un cuatro por ciento (4%) por cada uno de los demás sin que se sobrepase por este concepto del diecisiete por ciento (17%).</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El límite establecido en el literal c. de este artículo no afectará a los Agentes que por razón de hijos nacidos con anterioridad al 31 de octubre de 1969, estuvieren disfrutando, o tuvieran derecho a disfrutar de porcentajes superiores al diecisiete por ciento (17%), ya que en esa fecha tales porcentajes fueron congelados sin modificación.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La solicitud de reconocimiento o aumento del subsidio familiar, deberá hacerse dentro de los noventa (90) días siguientes al hecho que la motive; las que se eleven con posterioridad al plazo antes fijado, tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de su presentación”.</p> <p><b>Decreto 132 de 1995</b></p> <p>El Decreto 132 de 1995 desarrolló la “carrera profesional del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional”, aunque posteriormente fue derogado por el Artículo 95 del Decreto 1791 de 2000.</p> <p><b>Decreto 1791 DE 2000</b></p> <p>El Decreto 1791 de 2000, que modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional, fue modificado por la Ley 857 de 2003, que establece “nuevas normas para regular el retiro del personal de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional y se modifica en lo pertinente a este asunto, el Decreto-ley 1791 de 2000...”.</p> <p><b>Decreto 1091 de 1995 (subsidio familiar)</b></p> <p>El Decreto 1091 de 1995, que expide el Régimen de Asignaciones y Prestaciones para el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, creado mediante Decreto 132 de 1995, establece en el Artículo 16 que “el subsidio familiar se pagará al personal del nivel ejecutivo de la Policía Nacional en servicio activo. El Gobierno Nacional determinará la cuantía del subsidio por persona a cargo”.</p>	<p>Y en el Artículo 17 se fija que se “darán derecho al subsidio familiar las personas a cargo del personal del nivel ejecutivo de la Policía Nacional en servicio activo, que a continuación se enumeran:</p> <p>a. Los hijos legítimos, extramatrimoniales, adoptivos e hijastros menores de doce (12) años.</p> <p>b. Los hijos legítimos, extramatrimoniales, adoptivos e hijastros mayores de doce (12) años y menores de veintitrés (23 años, que acrediten estar adelantando estudios primarios, secundarios y post-secundarios en establecimientos docentes oficialmente aprobados.</p> <p>c. Los hermanos huérfanos de padre menores de dieciocho (18) años.</p> <p>d. Los hijos y hermanos huérfanos de padre que sean inválidos o de capacidad física disminuida, que hayan perdido más del 60% de su capacidad normal de trabajo.</p> <p>e. Los padres mayores de sesenta (60) años, siempre y cuando no reciban salario, renta o pensión alguna.</p> <p>Para efecto del pago del subsidio se consideran personas a cargo las enumeradas, cuando convivan y dependan económicamente del personal del nivel ejecutivo y se hallen dentro de las condiciones aquí estipuladas”.</p> <p><b>Ley 2179 de 2022</b></p> <p><b>Y el Artículo 132 de Ley 2179 de 2022 o Ley del Patrullero</b>, establece que “el personal del Nivel Ejecutivo y Patrulleros de Policía en servicio activo, tendrán derecho a partir del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley, al reconocimiento y pago cada dos meses de una bonificación denominada “para la asistencia familiar” la cual se liquidará sobre la asignación básica del uniformado de la siguiente manera:</p> <p>a) Un 30% por estado civil de casado o unión marital de hecho. No obstante, de presentarse la disolución de la unión marital de hecho, divorcio y/o cesación de efectos civiles se mantendrá dicho porcentaje de la asistencia cuando exista dependencia legal del hijo o hijos frutos de la unión. Se extenderá el beneficio de este literal, a los viudos con hijo o hijos habidos de la unión que generó el derecho.</p> <p>b) Por un primer hijo el 3% y 2% por el segundo, sin sobrepasar el 5%.</p>
<p>El Gobierno reglamentará dentro de los seis meses siguientes contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley lo referente al reconocimiento, periodicidad y extinción del emolumento”.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El reconocimiento y pago de la bonificación establecida en el presente artículo, es incompatible con el subsidio familiar establecido en el Decreto 1091 de 1995, establecido para el Nivel Ejecutivo.</p> <p><b>IV. OBJETO DEL PROYECTO</b></p> <p>Elevar a “subsidio” la bonificación para la asistencia familiar del personal del Nivel Ejecutivo y Patrulleros de Policía en servicio activo, que permita su asignación como “factor salarial”, que sea posteriormente tenido en cuenta en la liquidación de la pensión, equiparando así con el respectivo subsidio de oficiales, suboficiales y agentes.</p> <p><b>V. ANTECEDENTE LEGISLATIVO</b></p> <p>En ese orden de ideas, en la discusión del Proyecto de Ley 218/2021 Cámara y 032/2021 Senado -que se sanciona posteriormente como la Ley 2179 de 2022, <b>“Por la cual se crea la categoría de Patrulleros de Policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones”</b>-, el entonces Representante José Vicente Carreño –ponente coordinador- incluyó una proposición que sintetiza el objeto del presente proyecto de ley.</p> <p>De todos modos, el pasado Gobierno Nacional solo accedió a que fuera “Bonificación” –no subsidio- que se pagaría bimensualmente –no mensualmente, como el subsidio- y en el entendido que la bonificación –a diferencia del subsidio- no se considera un factor salarial para computar a la asignación de retiro o pensión, por lo que la proposición de Carreño quedó como constancia, para la radicación en la actual legislatura de un proyecto de ley, y que precisamente responde al objeto y estructura de la presente iniciativa legislativa.</p> <p><b>VI. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b></p> <p>El no acceso del personal del Nivel Ejecutivo y Patrullero de la Policía Nacional, reside inicialmente en que el Artículo 82 del Decreto 1212 de 1990, establece que <b>“los Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional, en servicio activo, tendrán derecho al pago de un subsidio familiar que se”</b> liquida mensualmente sobre el sueldo básico.</p>	<p>En el mismo sentido, el Artículo 42 del Decreto 1213 de 1990 señala que “los <b>Agentes de la Policía Nacional</b> en servicio activo, tendrán derecho al pago de un <b>subsidio familiar</b> que se” liquida mensualmente sobre el sueldo básico.</p> <p>Ahora, el Decreto 132 de 1995 desarrolló la “carrera profesional del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional”, aunque posteriormente fue derogado por el Artículo 95 del Decreto 1791 de 2000.</p> <p>Con la expedición del <b>Decreto 1091 de 1995</b>, se fija en el <b>Artículo 15</b> que “el subsidio familiar se pagará al personal del nivel ejecutivo de la Policía Nacional en servicio activo. El Gobierno Nacional determinará la cuantía del subsidio por persona a cargo”.</p> <p>Es necesario anotar que el anterior subsidio familiar es irrisorio para las expectativas de este personal, porque inicialmente no incluye el 30 por ciento de la asignación básica por estar casado o en unión marital de hecho, ni tampoco es tenido en cuenta como factor salarial para la asignación de la pensión, quedando en desventaja entonces con el subsidio familiar de oficiales, suboficiales y agentes.</p> <p>De todos modos, el Artículo 132 de la Ley 2179 de 2022 o Ley del Patrullero, permite la opción de acogerse a aquel subsidio familiar, o a la bonificación de asistencia familiar -que incluye el 30 por ciento de la asignación básica para cónyuge o compañero permanente- y el presente proyecto de ley mantiene esta opción, pero con la diferencia que cambia el término “bonificación” por el de “subsidio”.</p> <p>Ahora, el Decreto 1791 de 2000, que modifica las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional, y su posterior modificación en el Artículo de la Ley 857 de 2003, que establece “nuevas normas para regular el retiro del personal de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional y se modifica en lo pertinente a este asunto, el Decreto-ley 1791 de 2000...”, <b>no se refiere al subsidio familiar para el Nivel Ejecutivo ni agentes de la Policía Nacional</b>, por lo que ratifica las desiguales condiciones anteriormente descritas del subsidio familiar para este personal en el Decreto 1091 de 1995.</p> <p>Finalmente, el Artículo 132 de Ley 2179 de 2022 <b>o Ley del Patrullero</b>, establece que “el personal del Nivel Ejecutivo y Patrulleros de Policía en servicio activo, tendrán derecho a partir del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley, al <b>reconocimiento y pago cada dos meses de una bonificación denominada para la asistencia familiar</b>”, que se liquida sobre la asignación básica del uniformado, y como explicamos es opcional acogerse a esta bonificación o al subsidio.</p> <p>Es decir, la expedición de disposiciones legales en los casi últimos treinta años va eliminando -o si se quiere desmejorando- un derecho adquirido para personal del</p>

Nivel Ejecutivo y Patrullero de la Policía Nacional, en el entendido que éstos vendrían a reemplazar a los desaparecidos grados de Suboficial y Agente, pero con la diferencia que estos primeros no cuentan con el subsidio familiar de los segundos -los últimos suboficiales y agentes activos mantienen este derecho al subsidio- lo que sin duda es abiertamente contrario a la Constitución y la Ley -vulnera el derecho fundamental de la igualdad- porque además no se encuentra ningún argumento jurídico ni fiscal para tal fin.

Es más, el **Artículo 220 de la Constitución** es clara en el sentido de que "los miembros de la Fuerza Pública no pueden ser privados de sus () **pensiones**, sino en los casos y del modo que determine la Ley", lo que de entrada se estaría vulnerando con la eliminación o desmejoramiento paulatino del subsidio de familiar, en el entendido que al dejarlo solo como "bonificación" y no como "subsidio", impide que sea tenido en cuenta como factor salarial, y en consecuencia no ser tenido en cuenta en el momento de asignar la respectiva pensión.

Lo anterior es además una abierta violación de **Artículo 13** de la Constitución Política, al señalar que "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación...", lo que de hecho se tipifica esta última al no tener ningún sustento ni jurídico ni fiscal la sustracción o desmejoramiento de este subsidio, que igualmente contradice la disposición del **Artículo 25**, en el sentido de que "toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Finalmente, en el **Artículo 217 de la Constitución Política** se encuentra la base de este proyecto de ley, porque como lo mencionamos anteriormente delega al Congreso legislar sobre "el sistema de reemplazos en las fuerzas militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, **prestacional** y disciplinario...", lo que significa que con esta iniciativa ordinaria se pueden adelantar los ajustes pertinentes en cuanto al subsidio familiar para el Nivel Ejecutivo y Patrulleros de la Policía Nacional. Zzz

**VII. PLIEGO DE MODIFICACIONES**

En ese orden de ideas, este Informe de Ponencia acoge el articulado del presente proyecto de ley, que consiste fundamentalmente en unas modificaciones al siguiente al Artículo 132 a la Ley 2179 de 2022, ajustando términos de forma o redacción, que no afectan la idea inicial de la iniciativa:

**Artículo 132.** El personal del Nivel Ejecutivo y Patrulleros de Policía en servicio activo, tendrán derecho a partir del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley, al reconocimiento y pago ~~cada dos meses~~ **MENSUAL** de una

bonificación **SUBSIDIO** ~~denominado a~~ para la asistencia familiar" la cual se liquidará sobre la asignación básica del uniformado de la siguiente manera:

**VI. IMPACTO FISCAL**

No se puede atribuir a este proyecto de ley el conocido "impacto fiscal", porque lo que se está haciendo es reestablecer o mejorar las condiciones de un subsidio familiar -como lo explicamos anteriormente- lo que significa que el Estado tiene desde hace tres décadas la disponibilidad fiscal para financiar el mismo, y por el hecho de haberlo eliminado o desmejorado sin ninguna justificación, no puede ahora esgrimir que no cuenta con recursos para cubrirlo, por lo que el autor de este proyecto de ley espera encontrar un punto de acuerdo con el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Defensa del entrante Gobierno Nacional.

Es más, el cincuenta por ciento de los recursos están asegurados, porque el Artículo 132 de la Ley 2179 de 2022 asigna bimestralmente para la bonificación por asistencia familiar un 30 por ciento del salario básico, y como se ha explicado lo que hace este proyecto de ley es cambiar la "bonificación" por "subsidio", en donde se descuenta el mismo porcentaje pero con la diferencia que es mensual, por lo que entraríamos a definir con el Gobierno Nacional – en cabeza del Ministerio de Hacienda- el cincuenta por ciento restante más el costo fiscal del factor salarial, **por lo que se deben asegurar en términos de planeación y financiación en el Plan Nacional de Desarrollo y el Presupuesto General de la Nación.**

**VII. PROPOSICIÓN**

Con fundamento en las anteriores consideraciones, me permito rendir ponencia positiva, y en consecuencia, solicito a la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República, dar primer debate el Proyecto de Ley 068 de 2022, **"Por medio del cual se modifica el Artículo 132 de la Ley 2179 de 2022 o Ley del Patrullero"**.



**JOSE VICENTE CARREÑO CASTRO**  
Senador de la República.

**TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 068 DE 2022, "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL ARTICULO 132 DE LA LEY 2179 DE 2022 O LEY DEL PATRULLERO"**

**Artículo 1. Objeto.** Elevar a "subsidio" la bonificación para la asistencia familiar del personal del Nivel Ejecutivo y Patrulleros de Policía en servicio activo, que permita su asignación como "factor salarial", que sea posteriormente tenido en cuenta en la liquidación de la pensión, equiparando así con el respectivo subsidio de oficiales, suboficiales y agentes.

**Artículo 2. Modifíquese el Artículo 132 de la Ley 2179 de 2022:**

**Artículo 132.** El personal del Nivel Ejecutivo y Patrulleros de Policía en servicio activo, tendrán derecho a partir del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley, al reconocimiento y pago **mensual** de un **subsidio** familiar" la cual se liquidará sobre la asignación básica del uniformado de la siguiente manera:

- a) Un 30% por estado civil de casado o unión marital de hecho. No obstante, de presentarse la disolución de la unión marital de hecho, divorcio y/o cesación de efectos civiles se mantendrá dicho porcentaje de la asistencia cuando exista dependencia legal del hijo o hijos frutos de la unión. Se extenderá el beneficio de este literal, a los viudos con hijo o hijos habidos de la unión que generó el derecho.
- b) Por un primer hijo el 3% y 2% por el segundo, sin sobrepasar el 5%.

El Gobierno reglamentará dentro de los seis meses siguientes contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley lo referente al reconocimiento, periodicidad y extinción del emolumento.

**Parágrafo.** El reconocimiento y pago del **SUBSIDIO** establecido en el presente artículo es incompatible con el subsidio familiar establecido en el Decreto 1091 de 1995.

**Artículo 3.** La presente Ley rige a partir de su publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.



**JOSE VICENTE CARREÑO CASTRO**  
Senador de la República.

**INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 81 DE 2022 SENADO**

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.

**Informe de Ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 81 de 2022 – Senado**  
 “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.”

**I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY**

El Proyecto de Ley N° 81 de 2022 fue radicado el día veintinueve (29) de julio del presente año ante la Secretaría General del Senado de la República, por la entonces Ministra de Relaciones Exteriores, Martha Lucía Ramírez Blanco y el ex ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Báez, y fue publicado en la Gaceta del Congreso 890 del 6 de agosto de 2022. Por tratarse de un proyecto de ley aprobatorio de un tratado o convenio internacional, y conforme a la distribución definida en el artículo 2º de la Ley 3 de 1992, fue repartido a la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado, cuya Mesa Directiva me designó como ponente para el primer debate.

Como antecedente a la radicación del Proyecto de Ley, y según se informa en la exposición de motivos, el Convenio 183 de la OIT sometido a ratificación, fue previamente objeto de consultas 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; específicamente en la sesión del 3 de octubre del año 2103 (Acta No. 3) de la Subcomisión de Asuntos Internacionales de dicha Comisión. Lo anterior, en observancia de lo dispuesto en el Convenio 144 de la OIT (1976) sobre la consulta tripartita de las normas internacionales del trabajo, en virtud del cual “*Todo Miembro (...) se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo.*”

Así mismo, se ha informado por el Ministerio de Relaciones Exteriores que la presentación del proyecto de ley al Congreso de la República para la aprobación del Convenio 183 de la OIT, fue uno de los compromisos adquiridos por el entonces presidente de la República –Juan Manuel Santos, como consta en el punto 23 del 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 del país<sup>1</sup>. Casi diez años después el Estado colombiano aún está en mora de la ratificación acordada.

Por tanto, con el presente trámite legislativo tenemos la oportunidad de dar cumplimiento a este compromiso con las y los trabajadores, así como observar el deber de Colombia frente a la OIT, de someter los Convenios adoptados por la Conferencia Internacional al procedimiento previsto en el ordenamiento nacional para su examen y aprobación.

**II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY**

El proyecto de ley N° 81 de 2022 busca la aprobación de una Norma Internacional del Trabajo, que se conoce en forma resumida como “Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)”. Como es usual en este tipo de iniciativas, el proyecto consta de solo tres artículos: el primero, dispone la aprobación del Convenio 183 de la OIT; el segundo, precisa que el Convenio solo obligará a Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional; y el tercero, establece la vigencia de la ley desde su publicación.

El proyecto de ley se acompaña del texto completo e íntegro del “Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)” el cual fue adoptado en la octogésima octava (88ª) Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT, celebrada en Ginebra – Suiza, en junio de 2000. Este Convenio entró en vigor el 7 de febrero de 2002 y a la fecha de presentación de esta ponencia contaba con ratificaciones de 43 Estados Miembros.

El Convenio 183 actualiza los estándares adoptados anteriormente por otros instrumentos de la OIT sobre la protección a la maternidad en el mundo del trabajo, convirtiéndose en el convenio más reciente de la organización en esa materia. Como se analiza más adelante en esta ponencia, las disposiciones del Convenio 183 tienen por objeto preservar la salud de la madre y del recién nacido, y proporcionar seguridad en el empleo de la mujer embarazada o lactante a través de la protección contra el despido y la discriminación, medidas para preservar el salario

<sup>1</sup> Así se explicitó igualmente en la exposición de motivos del proyecto de ley, Punto IV. En Gaceta del Congreso No. 890 de 2022, página 24.

y las prestaciones durante la maternidad, y garantía del derecho a reincorporarse al trabajo después del parto.

**III. ANÁLISIS DEL PROYECTO Y CONSIDERACIONES DE LA PONENTE**

**3.1. Consideración aclarativa sobre las Normas Internacionales del Trabajo<sup>2</sup>**

El Convenio sobre protección de la maternidad número 183, cuya aprobación se somete a consideración del Congreso de Colombia en esta oportunidad, es una *Norma Internacional del Trabajo*. Esta categoría engloba los Convenios y las Recomendaciones que los complementan, adoptados por la Organización Internacional del Trabajo OIT en las conferencias periódicas que celebra anualmente desde su creación en 1919. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos universales que reflejan los valores y principios aceptados por la comunidad internacional, y constituyen el principal medio de acción de la OIT para abogar por la promoción de la justicia social y los derechos humanos, así como para resolver cuestiones específicas en el mundo el trabajo.

Conviene recordar que la Organización Internacional del Trabajo es el organismo especializado de las Naciones Unidas, que tiene como propósito específico fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y difundir el uso del diálogo al abordar asuntos laborales. La OIT es la única agencia de Naciones Unidas de carácter “tripartito”: en todos sus procesos de toma de decisiones, incluyendo la negociación de los Convenios y la elaboración de sus políticas y programas, participan en conjunto representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Esta institución global cuenta en la actualidad con 187 Estados Miembros, y un sólido sistema de producción y supervisión de las normas internacionales del trabajo, que procura garantizar su cumplimiento y abordar los distintos problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

Las normas internacionales del trabajo toman la forma de *Convenios* o de *Recomendaciones*.

<sup>2</sup> El presente apartado se basa en los siguientes documentos de la OIT: “*Rules of the Game – A brief introduction to International Labour Standards*”, OIT, Ginebra: 2009; y “*Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo*”, Adrienne Cruz, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para la Igualdad de Género – Ginebra: 2013.

Los *Convenios* son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Las *Recomendaciones*, en cambio, no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales. Por lo general, una recomendación complementa a un convenio y prevé directrices sobre su aplicación, o sugiere posibles medidas para ir más allá de las disposiciones del convenio.

Ambos, convenios y recomendaciones, son adoptados en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, que cada año congrega a representantes de los gobiernos, de las organizaciones de los empleadores y de las de los trabajadores. El procedimiento para su adopción suele incluir varios pasos: primero, la Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe previo con el análisis de la legislación y la práctica de los Estados Miembros sobre el asunto a tratar; dicho informe se socializa a los Estados, trabajadores y empleadores para que formulen sus comentarios, los cuales son la base para preparar la versión provisional de la norma; posteriormente se analiza el texto en la Conferencia anual, permitiendo a los mandantes introducir las enmiendas que se consideren oportunas; y por último, el texto final se somete a votación y requiere la aprobación de una mayoría de al menos dos terceras partes de los delegados presentes en la reunión de la Conferencia.

Con tal procedimiento se busca que los derechos laborales y los estándares concebidos en estos instrumentos internacionales puedan aplicarse a todos los países del mundo, sea cual fuere su nivel de desarrollo social o económico, y teniendo en consideración la diversidad de culturas, historia o sistema jurídico<sup>3</sup>. A su vez, la consideración y formulación tripartita de estas normas, pretende asegurar mayores niveles de consenso y apropiación de sus contenidos por parte de empleadores, trabajadores y gobiernos.

De conformidad con la Constitución de la OIT (artículo 19.5, literal b), cuando la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado un convenio, los Estados Miembros están en la obligación de someter la norma adoptada a consideración de la autoridad nacional competente

<sup>3</sup> Por esta misma razón se prevé cierto nivel de flexibilidad en la mayoría de las normas internacionales del trabajo. En efecto, algunos convenios incluyen cláusulas específicas que les permiten a los Estados establecer normas provisionales de menor fuerza a las prescritas en general, o que temporalmente dejan a determinadas categorías de trabajadores al margen de la aplicación del convenio en cuestión, o que permiten aplicar sólo algunas partes del instrumento.

<p>para cumplir el procedimiento formal de ratificación. En Colombia este procedimiento exige la expedición de la ley aprobatoria del instrumento por parte del Congreso de la República, la sanción presidencial de la ley y la revisión de la Corte Constitucional; así es que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna” (artículo 53 de la Constitución Política de Colombia).</p> <p>Una vez el Estado miembro ha ratificado un convenio de la OIT, el instrumento adquiere carácter vinculante e impone la tarea de armonizar la legislación y la práctica interna del país, para lo cual los órganos de supervisión y el área de asistencia técnica de la OIT prestan asesoramiento. Los Estados que han ratificado un convenio también deben rendir cuentas a la OIT sobre su aplicación, presentando memorias periódicas sobre las medidas que han adoptado; a su vez, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de formular comentarios a los informes elaborados por los gobiernos. Tales insumos son examinados en el marco del sistema de supervisión de la OIT, que busca para impulsar y asegurar la aplicación de las normas internacionales del trabajo<sup>4</sup>.</p> <p>Así pues, los convenios y recomendaciones de la OIT proporcionan un punto de referencia para los derechos humanos en el mundo del trabajo, y son importantes herramientas para que los gobiernos redacten y pongan en práctica la política social y la legislación laboral, de modo que sean conformes a normas mínimas aceptadas internacionalmente.</p> <p><b>3.2. La protección a la maternidad en la OIT</b></p> <p>La protección de la maternidad para las mujeres trabajadoras ha constituido una preocupación central para la OIT desde sus inicios. Recordemos que el primer Convenio sobre esta materia</p> <hr/> <p><sup>4</sup> La OIT cuenta con un sólido sistema de supervisión para garantizar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), compuesta por 20 juristas prominentes nombrados por el Consejo de Administración de la OIT, realiza evaluaciones imparciales y técnicas sobre la aplicación de los convenios. Éstas se presentan en forma de “observaciones” –comentarios sobre la aplicación por parte de un Estado Miembro que se publican en los informes anuales de la Comisión-, o de “solicitudes directas” -preguntas o pedidos de información de carácter más técnico que se transmiten directamente al gobierno interesado-. El informe anual de la CEACR se somete a consideración de la Conferencia Internacional del Trabajo, que a su vez cuenta con una Comisión especial para examinar la aplicación de las normas internacionales del trabajo: la Comisión tripartita de Aplicación de Normas de la Conferencia. En: Adrienne Cruz, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para la Igualdad de Género – Ginebra: 2013, op. cit., página 26.</p>	<p>(número 3) fue adoptado por la Organización en 1919, a solo unos meses de su fundación. Desde entonces se han realizado revisiones periódicas para actualizar y renovar tales lineamientos, cuyo resultado fue la adopción de otros dos instrumentos posteriores sobre protección a la maternidad: el Convenio número 103 en 1952, y el Convenio número 183 del año 2000, objeto de esta ponencia. Estos instrumentos han ampliado de manera progresiva el alcance y las prestaciones de la protección de la maternidad, y han proporcionado una guía detallada para orientar la acción y las políticas nacionales alrededor del globo.</p> <p>En términos generales, estos Convenios y sus respectivas recomendaciones estipulan medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz, entre las que se desatan la prevención de riesgos de seguridad y salud, la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, el derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil, a interrupciones para la lactancia remuneradas, y a reincorporarse al trabajo después del período de licencia. A través de estas garantías se busca asegurar que el trabajo no suponga una amenaza para la salud de las embarazadas o lactantes ni de sus hijos recién nacidos, y que la maternidad y la función reproductiva no pongan en peligro la seguridad económica y del empleo<sup>5</sup>. En otras palabras, propenden por que la capacidad reproductiva de las personas gestantes no sea motivo de trato discriminatorio en el empleo, ni impida su desarrollo productivo o profesional.</p> <p>Es importante subrayar que los estándares de la OIT relacionados con la protección a la maternidad, se enmarcan en un enfoque de <i>derechos humanos y de igualdad de género</i>, y en esa perspectiva deben ser interpretados y aplicados.</p> <p>Esto significa, en primer lugar, reconocer que la protección a la maternidad es un derecho humano, y como tal ha sido considerado en múltiples instrumentos internacionales de obligatoria observancia para Colombia. Entre estos se destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, que expresamente proclama: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (artículo 25, numeral 2). En igual sentido, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, establece que: “Se debe conceder especial protección</p> <hr/> <p><sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo, <i>La maternidad sin riesgo y el mundo del trabajo</i>, Ginebra: OIT, 2008.</p>
<p>a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social” (artículo 10, numeral 2 - PIDESC).</p> <p>Mención especial amerita la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW, según sus siglas en inglés) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, y que a la fecha sigue siendo el instrumento emblemático que condensa y orienta el compromiso de la comunidad internacional con la igualdad de género. Las disposiciones de la CEDAW dejan sentado que la protección a la maternidad resulta compatible con los derechos humanos y la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres, siempre que apueste a transformar los roles tradicionales de género en la sociedad y la familia, y proscriba toda discriminación contra la mujer basada en su función reproductiva. Es así como la CEDAW plasma esta orientación en potentes enunciados de su preámbulo, según el cual los Estados miembros:</p> <p>“[tienen presente] el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,</p> <p>[y reconocen] que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”.</p> <p>Tales proclamas están en sintonía con las medidas para la protección a la maternidad incorporadas a lo largo del articulado de la CEDAW en las diferentes esferas que abarca, ya se trate del empleo, del derecho de familia, la atención en salud o la educación. En particular, el numeral 2) del artículo 11, relativo a la protección en el empleo y el derecho de la mujer a trabajar, establece que los Estados tomarán medidas adecuadas para:</p> <p>“a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;</p> <p>b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previa, la antigüedad o los beneficios sociales;</p>	<p>c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;</p> <p>d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.</p> <p>En segundo lugar, y en consonancia con lo dispuesto en los instrumentos internacionales citados, entender la protección a la maternidad desde un enfoque de derechos humanos e igualdad de género exige cuestionar -y apartarse de- los estereotipos tradicionales que reducen la proyección de la mujer a su función reproductiva o a los roles domésticos como madre y cuidadora. No podemos pasar por alto que nuestras sociedades aún están permeadas de lógicas patriarcales y androcéntricas, desde las cuales la preocupación por la maternidad suele asentarse en nociones <i>familistas</i>, es decir, visiones afianzadas y pretenden como “natural” el modelo del hombre-proveedor y la mujer-madre, o que perciben la maternidad como una inclinación instintiva que confina a las mujeres en el hogar y separa a los varones de las tareas de cuidado. Por fortuna los estudios de género y feministas han develado las relaciones de poder, jerarquías e imaginarios sociales que sustentan el ideal hegemónico de familia y la ecuación que iguala ser mujer a ser madre, ofreciendo en su reemplazo un marco interpretativo desde el cual la maternidad es entendida como una construcción social y no como destino o esencia<sup>6</sup>.</p> <hr/> <p><sup>6</sup> En relación con el “familismo” y su deconstrucción, es ilustrativo el análisis presentado por la profesora Yolanda Puyana Villamizar, que concluye: “Los estudios feministas y la perspectiva de género han contribuido de manera definitiva a desentrañar las relaciones de poder, las jerarquías y los imaginarios sociales que por milenios han reducido a la mujer al espacio doméstico. Si concebimos a la familia como una institución cambiante, histórica y permeada por la cultura, este enfoque permite una mirada democrática a su dinámica, lo cual facilita el construir unas relaciones a partir de la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres o entre generaciones, y superar relaciones de poder en la familia caracterizadas por la violencia y la subordinación de las mujeres. Romper con el familismo, la idealización del instinto materno y con la designación de los oficios domésticos a las mujeres en las familias, son propuestas del feminismo desde una perspectiva de género, y representan un camino para construir relaciones democráticas entre los sexos a partir de la dinámica interactiva de la familia. Desde esta perspectiva, cuando se reflexiona sobre la formulación de políticas públicas en relación con la familia, enseguida aparece la necesidad de apropiarnos de una perspectiva de género”. En: “El familismo: una crítica desde la perspectiva de género y el feminismo”, incluido en Puyana, Y.; Ramírez, M.H., <i>Familias, cambios y estrategias</i>, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, pp. 263-278. Disponible versión web en: <a href="https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/2966/18CAP17.pdf?sequence=8&amp;isAllowed=y">https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/2966/18CAP17.pdf?sequence=8&amp;isAllowed=y</a></p>

En tercer lugar, el enfoque de derechos humanos e igualdad de género también implica comprender la protección de la maternidad como una responsabilidad de carácter colectivo, que beneficia no solo a la madre y a su hijo, sino a la sociedad en su conjunto. Por esta razón la comunidad internacional ha incluido la protección a la maternidad entre los objetivos y agendas globales de desarrollo, reconociendo que ésta contribuye a mejorar la salud materna e infantil, que es indispensable para lograr la igualdad de género en la escena laboral, e incluso que tiene efectos positivos en el crecimiento económico y la reducción de la pobreza.

Aunado a esta última consideración, y más allá del argumento de los derechos humanos, es pertinente resaltar que la protección de la maternidad en el ámbito laboral también previene pérdidas y ofrece significativas *ventajas económicas*, tanto para la madre trabajadora, como para el empleador y para los gobiernos. En efecto, la observación realizada por la OIT a las políticas y medidas adoptadas en diferentes países<sup>7</sup>, confirma que:

- (i) Desde la perspectiva de la madre trabajadora y su familia, la ausencia de la licencia de maternidad compromete la salud del recién nacido e incrementa el riesgo de complicaciones graves después del parto. La falta de prestaciones médicas y en efectivo durante la licencia suele significar restricciones económicas serias para muchas familias, en especial por el aumento de gastos relacionados con el embarazo y el nacimiento, que apremian a las madres a reincorporarse al trabajo antes de que sea clínicamente recomendable. Si en el lugar de trabajo no hay disposiciones para la lactancia materna, tanto la madre como el hijo pierden los comprobados beneficios psicológicos y de salud que aporta la lactancia. El despido o el menoscabo de derechos en el trabajo a causa del embarazo o la maternidad, trae consecuencias devastadoras para el núcleo familiar y suele acarrear la pérdida de oportunidades

<sup>7</sup> Este enunciado recoge lo referido como el "argumento económico" para proteger la maternidad, plasmado en el estudio ordenado por la OIT y elaborado por la Oficina para la Igualdad de Género: Cruz, Adrienne, *Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para la Igualdad de Género – Ginebra: 2013, pág. 18 - 21. La investigación consta de diez estudios de casos en los que se examinan buenas prácticas e inconvenientes en relación con la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y la Recomendación núm. 191 que lo acompaña, y del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981) y la Recomendación núm. 165 que lo acompaña.

de capacitación, de experiencia y antigüedad en el trabajo para las mujeres<sup>8</sup>.

- (ii) Desde el punto de vista del empleador y los beneficios para las empresas, se resalta que las disposiciones para la protección de la maternidad permiten aumentar la participación femenina en el mercado del trabajo, acarrear mayor bienestar para las trabajadoras, facilitan el regreso al trabajo después de la licencia, reducen el ausentismo y los costos médicos, etc. De igual forma, los acuerdos sobre el tiempo de trabajo en favor de la lactancia y la familia, ayudan a reducir los retrasos y fallos en los turnos; también contribuyen a cambiar la cultura organizacional de las jornadas prolongadas, por dinámicas basadas en los resultados y la calidad. Por último, se destaca que las empresas conocidas por atender estas consideraciones familiares "son más competitivas, pues atraen a candidatas valiosas y las retienen más tiempo"<sup>9</sup>.
- (iii) Por último, la discriminación de la mujer en el trabajo por su rol reproductivo o la falta de protección a la maternidad, acarrear consecuencias sociales muy negativas frente a las apuestas de los gobiernos para superar la desigualdad y la pobreza. Por un lado, se agudizan las desigualdades de género: dado que las responsabilidades de cuidado recaen principalmente sobre las mujeres, "muchas optan por el trabajo a tiempo parcial, o se resignan a emprender actividades económicas vulnerables e informales que brindan cierta flexibilidad y la posibilidad de permanecer cerca del hogar", pero que implican ingresos inferiores e inestables, y dificultan el acceso a la protección social, en particular a la pensión de vejez. Además, se profundizan las desigualdades económicas: mientras que las familias con mayores ingresos pueden pagar por el cuidado, las más pobres deben recurrir a servicios asistenciales de mala calidad o deben renunciar a parte de los ingresos. Con razón se afirma que "el acceso equitativo de las mujeres al trabajo remunerado constituye una estrategia particularmente eficaz en la lucha contra la pobreza"<sup>10</sup>, en especial en cuanto brinda

<sup>8</sup> Hein, Catherine, *Reconciling work and family responsibilities – Practical ideas from global experience*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: 2005. En: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09\\_142\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_142_engl.pdf)

<sup>9</sup> Cruz, Adrienne, *Buenas prácticas*, Op. Cit. pág 19.

<sup>10</sup> Cruz, Adrienne, *Buenas prácticas*, Op. Cit. pág 21.

mayor protección a las mujeres cabeza de familia y reduce su necesidad de recurrir a la asistencia financiera del Estado.

En la actualidad, alrededor de 70 Estados han suscrito al menos uno de los tres Convenios de la OIT para la protección a la maternidad en el trabajo, y prácticamente todos los países han promulgado leyes que tienen como referente estos instrumentos y sus respectivas recomendaciones<sup>11</sup>. Según los datos más recientes del monitoreo realizado por la Organización respecto a 185 países, se concluye que al menos 98 ya satisfacen o superan los requisitos del Convenio 183 en tres aspectos fundamentales: (i) conceden al menos 14 semanas de licencia; (ii) reconocen prestaciones económicas durante la licencia que por un monto no menor a los dos tercios de las ganancias ordinarias de la mujer; y (iii) financian las prestaciones mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos<sup>12</sup>.

**3.3. Alcance y elementos del Convenio 183 de la OIT**

Como se mencionó anteriormente, el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, fue adoptado por la OIT en el año 2000, con el propósito de revisar y actualizar el Convenio 103 sobre la misma materia, adoptado desde 1952.

El primer aspecto a destacar sobre esta actualización, es que amplía el *ámbito de aplicación* de la protección a la maternidad, para que cobije a todas las mujeres trabajadoras sin discriminación alguna. Así pues, de acuerdo a los artículos 1° y 2°, el Convenio 183 tiene un alcance significativamente amplio: se aplica a todas las mujeres empleadas, incluyendo a aquellas que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, quienes con frecuencia no gozan de protección alguna. Ejemplos de estas modalidades son el trabajo a tiempo parcial, el trabajo eventual y el trabajo estacional, el puesto de trabajo compartido, los contratos de

<sup>11</sup> *La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional: Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo* (Segunda Edición), OIT, Ginebra: 2010. En: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_142159.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_142159.pdf)

<sup>12</sup> Addati, Laura; Cattaneo, Umberto; Pozzan, Emanuela; "Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo", OIT, Ginebra: 2022. Disponible en: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_850638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_850638.pdf) (ilo.org). Este informe de la OIT expone las conclusiones de un estudio jurídico que examinó la legislación de 185 países, a la luz los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares.

duración determinada, el trabajo a través de agencias de empleo, el trabajo a distancia, o teletrabajo, el trabajo a destajo, el trabajo informal, y las relaciones de empleo encubiertas. También se aplica a las trabajadoras independientes y las empresarias.

El segundo aspecto a reseñar son los *elementos de la protección a la maternidad*, plasmados de los artículos 3 al 10 del Convenio 183, y que consisten en:

1. **Licencia de maternidad:** Tiene como propósito proteger la salud de la mujer y su hijo durante el período perinatal (prenatal, nacimiento y posnatal), dadas las necesidades fisiológicas especiales del embarazo y el parto. La licencia de maternidad resulta necesaria para permitir la recuperación y descanso de las mujeres tras el parto, así como establecer y mantener la lactancia exclusiva. Es importante también para que la mujer pueda adaptarse psicológica y emocionalmente a la nueva situación, para crear vínculos afectivos con el recién nacido, para disponer del tiempo de los exámenes médicos y, en general, permitir a la mujer conciliar la vida familiar con la laboral. El artículo 4 del Convenio 183 dispone que la licencia de maternidad no debe ser inferior a catorce semanas, seis de las cuales deberán tomarse, de manera obligatoria, con posterioridad al parto. La Recomendación 191 sugiere que la licencia de maternidad dure por lo menos dieciocho semanas. La legislación colombiana actualmente acoge el período de la Recomendación, y reconoce una licencia de 18 semanas (Ley 1822 de 2017). El artículo 5 del Convenio 183 también estipula el derecho a una licencia adicional en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de que éstas se produzcan por el embarazo o el parto, cuya naturaleza y duración queda a definición de las legislaciones y prácticas nacionales.
2. **Prestaciones pecuniarias y médicas:** Las prestaciones económicas están destinadas a sustituir los ingresos dejados de percibir por la interrupción de las actividades laborales de la mujer durante la licencia de maternidad; las prestaciones médicas buscan garantizar la atención en salud de salud relacionada con el embarazo, el parto y la atención postnatal. El Convenio 183 reconoce que ambos elementos son indispensables para mitigar los riesgos económicos y de salud asociados al embarazo y el parto, y en consecuencia exige que la licencia de maternidad se acompañe de prestaciones en

<p>dinero y médicas.</p> <p>En cuanto a las pecuniarias, el artículo 6 del Convenio 183 prevé que la cuantía de la prestación debe ser suficiente para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado. Cuando las prestaciones se tasen en función de los ingresos, la cuantía de la prestación no deberá ser inferior a dos terceras partes de los ingresos previos o asegurados, y se concederá en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos, en la forma que lo determinen la legislación y la práctica nacional. Por lo que se refiere a las prestaciones médicas, el Convenio 183 prevé servicios de salud adecuados durante la maternidad, y especifica que deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, así como la hospitalización cuando sea necesario.</p> <p>3. <b>Protección de la salud en el lugar de trabajo:</b> El embarazo, el parto y el puerperio, son fases de la vida reproductiva de la mujer en las que existen riesgos particulares para la salud, que ameritan una protección especial en el lugar de trabajo. La supervisión médica y, de ser necesario, la adaptación de las actividades de una mujer a su situación, pueden reducir en gran medida los riesgos para su salud, aumentar la probabilidad de culminar con éxito el embarazo y crear las condiciones para un desarrollo saludable del hijo nacido o por nacer.</p> <p>El artículo 3 del Convenio 183, estipula que los Estados Miembros deberán adoptar medidas para garantizar que las mujeres embarazadas o las madres lactantes no estén obligadas a realizar tareas que puedan perjudicar su salud o la del bebé, o que entrañen un riesgo significativo para la madre o el hijo. La Recomendación 191 promueve la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, y sugiere la adaptación de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o lactantes, a fin de reducir los riesgos específicos para la seguridad y la salud.</p> <p>4. <b>Protección contra el despido y la discriminación:</b> La protección de la maternidad también incluye medidas destinadas a salvaguardar el empleo de las mujeres embarazadas o en licencia, y a combatir todas las formas de discriminación contra las</p>	<p>mujeres por motivos de maternidad. En cuanto a la protección del empleo, el artículo 8 del Convenio 183 prohíbe el despido durante el embarazo, durante la licencia de maternidad, y durante un período de tiempo después de que la madre se reincorpora al trabajo -definido por la legislación nacional-, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia, caso en el cual le incumbe al empleador demostrarlo. La misma disposición también prevé el derecho garantizado de la mujer a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.</p> <p>En lo relativo a la protección contra la discriminación, el artículo 9 del Convenio 183 exige a los Estados Miembros que adopten medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, ni para acceder a éste. Así, prohíbe exigir a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada, excepto en circunstancias muy específicas previstas en la legislación interna respecto de actividades que estén parcial o totalmente prohibidas para las mujeres embarazadas o lactantes, o que puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.</p> <p>5. <b>Lactancia:</b> El derecho a la lactancia después de regresar al trabajo tiene importantes beneficios para la salud de la madre y del hijo. La Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia exclusiva materna hasta que el bebé cumpla los seis meses, y la continuación de esa lactancia, con la alimentación complementaria que sea apropiada, para los niños de hasta dos años de edad inclusive. Como los períodos de licencia de maternidad suelen terminar antes de que el hijo tenga seis meses, las disposiciones para que las mujeres puedan seguir amamantando tras la reincorporación al trabajo son indispensables para que la actividad laboral y la lactancia sean compatibles.</p> <p>El artículo 10 del Convenio 183, reconoce el derecho de la mujer lactante a una o varias interrupciones por día, o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para amamantar o extraer leche. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. Con todo, el número y la duración de esas interrupciones, así como las modalidades relativas a la</p>
<p>reducción diaria del tiempo de trabajo, serán fijados por la legislación y la práctica nacionales.</p> <p><b>IV. CONTENIDO DEL CONVENIO 183 DE LA OIT</b></p> <p>A continuación, se transcribe en su totalidad el “Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)”, adoptado en la octogésima octava (88ª) Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT, celebrada en Ginebra – Suiza, en junio de 2000:</p> <p><b>C183 - CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000 (NÚM. 183)</b></p> <p><b>Preámbulo</b></p> <p>La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:</p> <p>Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;</p> <p>Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;</p> <p>Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y</p> <p>Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y</p> <p>Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de</p>	<p>la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.</p> <p><b>CAMPO DE APLICACIÓN</b></p> <p><b>Artículo 1</b></p> <p>A los efectos del presente Convenio, el término <i>mujer</i> se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término <i>hijo</i> a todo hijo, sin ninguna discriminación.</p> <p><b>Artículo 2</b></p> <p>1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>PROTECCIÓN DE LA SALUD</b></p> <p><b>Artículo 3</b></p> <p>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.</p> <p><b>LICENCIA DE MATERNIDAD</b></p> <p><b>Artículo 4</b></p>

<p>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.</p> <p>2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 5</b></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>PRESTACIONES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 6</b></p> <p>1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:</p> <p>(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</p> <p>(b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 7</b></p> <p>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.</p>
<p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 8</b></p> <p>1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.</p> <p>2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 9</b></p> <p>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.</p> <p>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicite 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:</p> <p>(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o</p> <p>(b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.</p> <p style="text-align: center;"><b>MADRES LACTANTES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 10</b></p> <p>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.</p> <p>2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del</p>	<p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 11</b></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>APLICACIÓN</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 12</b></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOSICIONES FINALES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 13</b></p> <p>El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 14</b></p> <p>Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 15</b></p> <p>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.</p> <p>2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 16</b></p> <p>1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 17</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 18</b></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 19</b></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 20</b></p> <p>1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(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;</li> <li>(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 21</b></p> <p>Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.</p> <p><b>V. CONSTITUCIONALIDAD</b></p> <p>De conformidad con nuestro ordenamiento, en particular al artículo 150 - numeral 16 de la Constitución, el Congreso de la República es competente de aprobar o improbar los Tratados que el Gobierno celebra con otros Estados o con otros sujetos de Derecho Internacional; para ello, y de acuerdo al artículo 204 de la Ley 5 de 1992, el proceso que deberán seguir los proyectos de ley por medio de la cual se aprueban estos instrumentos internacionales es el procedimiento legislativo ordinario. Asimismo, según lo previsto en el artículo 2 de la Ley 3 de 1992, el estudio y trámite de los proyectos de ley aprobatorios de tratados internacionales le corresponde, en primer debate, a las Comisiones Segundas Constitucionales del Congreso; en consonancia con el artículo 154 de la Constitución, que estipula que los proyectos de ley relativos a relaciones internacionales iniciarán su trámite en el Senado. En tal virtud, le corresponde a esta Comisión Segunda del Senado de la República, conocer de la presente ponencia, en la cual se expone el instrumento en cuestión y se explica la importancia y relevancia de aprobar esta norma internacional del trabajo.</p> <p>Frente al proceso de negociación, suscripción y aprobación es de anotar que hasta el momento se ha dado cabal cumplimiento a las disposiciones constitucionales, particularmente al artículo 189 - numeral 2 de la Constitución Política de Colombia, relativo a la competencia del Gobierno nacional para a la negociación y ratificación de tratado internacionales. Ahora bien, en cuanto a la constitucionalidad material del Tratado que nos concita en esta oportunidad, la suscrita ponente se permite informar a los congresistas que el mismo se satisface el estándar Superior aplicable a la negociación de instrumentos internacionales basado en los principios de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional.</p> <p>De otro lado, también debe resaltarse que la jurisprudencia constitucional ha reconocido, en cuanto a la adopción de los Convenios de la OIT, que “cuando el instrumento internacional es un convenio internacional del trabajo, de conformidad con lo dispuesto por los parágrafos 2°,</p>
<p>4° y 5° del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo - O.I.T., el mismo se adopta mediante votación en la Conferencia Internacional del Trabajo y se autentica mediante las firmas del Presidente de la Conferencia y el Director General de la Organización, por lo cual no tiene lugar la suscripción del documento. Así, por sustracción de materia, el examen de constitucionalidad no incluye el aspecto de las facultades del ejecutivo para la suscripción del Convenio, pues los Estados miembros quedan obligados a someterlo a la autoridad competente para su aprobación, en el término de un año contado a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia General en la que fue adoptado”. Como se observa, idéntica consideración es aplicable al caso analizado, de modo que están debidamente acreditadas las condiciones que impone la Constitución para la representación internacional el Estado en el asunto de la referencia.</p> <p><b>VI. CONFLICTOS DE INTERÉS</b></p> <p>De conformidad con lo establecido en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 (modificado por el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019), el ponente debe presentar la descripción de las circunstancias o eventos que podrán generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, para que sirvan de criterios guías a los demás congresistas en cuanto a si se encuentran en alguna causal de impedimento.</p> <p>Al respecto, y considerando la naturaleza del presente proyecto de ley, aprobatorio de un tratado internacional de derechos humanos, considero que no existen motivos que puedan generar un conflicto de interés en las y los senadores para discutir y votar esta iniciativa de ley. A su vez, me permito señalar que no me encuentro incurso en ninguna causal o actuación que pudiera generar conflicto de intereses con el trámite y aprobación de esta iniciativa.</p> <p><b>VII. PROPOSICIÓN</b></p> <p>Con fundamento en las anteriores consideraciones, me permito rendir PONENCIA POSITIVA, y en consecuencia, solicito a las y los integrantes de la Comisión Segunda constitucional permanente del Senado de la República aprobar en primer debate el Proyecto de Ley No. 81 de 2022 – Senado “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</p>	<p style="text-align: center;"><i>Octava (88ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 15 de junio de 2000.”</i></p> <p>De los congresistas,</p> <p style="text-align: center;">  <b>JAEHEL QUIROGA CARRILLO</b>          Senadora de la República</p>

# INFORMES DE CONCILIACIÓN

## INFORME DE CONCILIACIÓN PROYECTO DE LEY NÚMERO 168 DE 2022 CÁMARA, 161 DE 2021 SENADO

*por medio de la cual la Nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, rinde homenaje a su población y se dictan otras disposiciones.*

INFORME DE CONCILIACIÓN PROYECTO DE LEY No. 168 DE 2022 CÁMARA, 161 DE 2021 SENADO "por medio de la cual la nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, rinde homenaje a su población y se dictan otras disposiciones."

Bogotá D.C. abril de 2023

Honorable Senador  
**ROY LEONARDO BARRERAS MONTEALEGRE**  
Presidente Senado de la República

Honorable Representante  
**DAVID RICARDO RACERO MAYORCA**  
Presidente Cámara de Representantes

Ref.: Informe de conciliación al Proyecto de ley No. 168 de 2022 Cámara, 161 de 2021 Senado "por medio de la cual la nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, rinde homenaje a su población y se dictan otras disposiciones."

Señores presidentes,

Dando cumplimiento a la honrosa designación efectuada por las Presidencias del honorable Senado de la República y de la honorable Cámara de Representantes y, de conformidad con los artículos 161 de la Constitución Política y 186 y siguientes de la Ley 5° de 1992, los suscritos Senadora y Representante, integrantes de la Comisión accidental de mediación, nos permitimos someter, por su conducto, a consideración de las Plenarias de Senado y de la Cámara de Representantes para continuar su trámite correspondiente, el texto conciliado del proyecto de ley de referencia.

Cordialmente,

  
**PAOLA HOLGUÍN**  
Senadora de la República

  
**LUIS MIGUEL LÓPEZ**  
Representante a la Cámara

### CONCILIACIÓN DE LOS TEXTOS APROBADOS EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES Y SENADO DE LA REPÚBLICA

Con el fin de dar cumplimiento a la designación, los integrantes de la Comisión de Conciliación procedimos a realizar un estudio comparativo de los textos aprobados en la Plenaria del Senado de la República y en la Plenaria de la Cámara de Representantes, conforme consta en las gacetas No. 928 del 18 de agosto de 2022 y No. 94 del 27 de febrero de 2023.

De dicha revisión, encontramos varias diferencias en los textos aprobados definitivamente por cada una de las Plenarias, como a continuación se presenta en el siguiente cuadro:

TEXTO APROBADO EN PLENARIA DE SENADO DE LA REPÚBLICA (Gaceta No. 928/2022)	TEXTO APROBADO EN PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES (Gaceta No. 94/2023)	TEXTO ACOGIDO POR LA COMISIÓN ACCIDENTAL
por medio del cual la nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, rinde homenaje a su población y se dictan otras disposiciones	por medio de la cual la nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, rinde homenaje a su población y se dictan otras disposiciones.	SIN CAMBIOS
Artículo 1°. La Nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de la fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, ocurrida el 15 de enero de 1811 y rinde homenaje público a su población.	Artículo 1°. La Nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de la fundación del Municipio de Abejorral, Antioquia, ocurrida el 15 de enero de 1811 y rinde homenaje público a su población.	SE ACOGE TEXTO DE SENADO.
Artículo 2°. La Nación hace un reconocimiento al municipio de Abejorral, Antioquia, por ser municipio agrícola, productor de café, maíz, plátano, papa y aguacate, y artesano, por la elaboración de canastas de bejuco, producto tradicional y distintivo de su economía, así como por ser	Artículo 2°. La Nación hace un reconocimiento al Municipio de Abejorral, Antioquia, por ser municipio agrícola, productor de café, maíz, plátano, papa y aguacate, y artesano, por la elaboración de canastas de bejuco, producto tradicional y distintivo de su economía, así como por ser	SE ACOGE TEXTO DE SENADO.

destacada cuna de ilustres personajes de la historia del país, lo que le ha valido el calificativo de "Ciudad de los Cien Señores".	destacada cuna de ilustres personajes de la historia del país, lo que le ha valido el calificativo de "Ciudad de los Cien Señores".	
Artículo 3°. Autorícese al Gobierno Nacional para que, de acuerdo a lo establecido en la Constitución y la Ley, asigne del Presupuesto General las partidas presupuestales necesarias con el fin de adelantar unas obras de recuperación de la malla vial del casco urbano del municipio de Abejorral, Antioquia, de acuerdo con las prioridades concertadas con su Alcaldía.	Artículo 3°. Autorícese al Gobierno nacional para que, de acuerdo a lo establecido en la Constitución y la ley, asigne del Presupuesto General las partidas presupuestales necesarias con el fin de adelantar unas obras de recuperación de la malla vial del casco urbano del Municipio de Abejorral, Antioquia, de acuerdo con las prioridades concertadas con su Alcaldía.	SE ACOGE TEXTO DE CÁMARA.
Artículo 4°. Autorícese al Gobierno Nacional para celebrar los contratos y convenios interadministrativos necesarios entre la Nación y el municipio de Abejorral, así como para realizar los créditos y traslados presupuestales demande el cumplimiento de la presente Ley.	Artículo 4°. Autorícese al Gobierno nacional para celebrar los contratos necesarios entre la Nación y el Municipio de Abejorral, así como para realizar los créditos y traslados presupuestales que demande el cumplimiento de la presente ley.	El texto de la Cámara eliminó los apartados tachados en el texto aprobado por Senado.  SE ACOGE TEXTO DE CÁMARA.
Parágrafo: Los procesos de contratación que se adelanten en el desarrollo de la presente ley y, en especial, en desarrollo de los convenios interadministrativos de que trata el presente artículo, se sujetarán en todo al Estatuto General de la Contratación Pública. Así mismo, en cuanto sea procedente, se deberá utilizar el pliego tipo.	Parágrafo. Los procesos de contratación que se adelanten en el desarrollo de la presente ley se sujetarán en todo al Estatuto General de la Contratación Pública. Así mismo, en cuanto sea procedente, se deberá utilizar el pliego tipo.	

Artículo 5°. La presente Ley rige a partir de la fecha de su promulgación.	Artículo 5°. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.	El texto de la Cámara hace un ajuste ortográfico que se acoge.  SE ACOGE TEXTO DE CÁMARA.
--	--	---

En consecuencia, los suscritos conciliadores, solicitamos a las Plenarias del honorable Congreso de la República, aprobar el texto conciliado del Proyecto de ley No. 168 de 2022 Cámara, 161 de 2021 Senado "por medio de la cual la nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, rinde homenaje a su población y se dictan otras disposiciones."

Cordialmente,

  
**PAOLA HOLGUÍN**  
Senadora de la República

  
**LUIS MIGUEL LÓPEZ**  
Representante a la Cámara

**CONTENIDO**

Gaceta número 276 - lunes 10 de abril de 2023

**SENADO DE LA REPÚBLICA**

**PONENCIAS**

**Págs.**

Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto del proyecto de ley número 68 de 2022 Senado, por medio del cual se modifica el artículo 132 de la Ley 2179 de 2022 o Ley del Patrullero. ....	1
---	---

Informe de ponencia para primer debate al proyecto de ley número 81 de 2022 Senado, 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. ....	4
--	---

**INFORMES DE CONCILIACIÓN**

Informe de conciliación y texto conciliado proyecto de ley número 168 de 2022 Cámara, 161 de 2021 Senado, por medio de la cual la Nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, rinde homenaje a su población y se dictan otras disposiciones. ....	10
---	----

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - 2023

**TEXTO CONCILIADO**

**PROYECTO DE LEY No. 161 DE 2021 SENADO/ No. 168 DE 2022 CÁMARA**

*“por medio de la cual la nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de fundación del municipio de Abejorral, Antioquia, rinde homenaje a su población y se dictan otras disposiciones.”*

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1°. La Nación se asocia a la conmemoración de los 210 años de la fundación del Municipio de Abejorral, Antioquia, ocurrida el 15 de enero de 1811 y rinde homenaje público a su población.

Artículo 2°. La Nación hace un reconocimiento al municipio de Abejorral, Antioquia, por ser municipio agrícola, productor de café, maíz, plátano, papa y aguacate, y artesano, por la elaboración de canastas de bejuco, producto tradicional y distintivo de su economía, así como por ser destacada cuna de ilustres personajes de la historia del país, lo que le ha valido el calificativo de “Ciudad de los Cien Señores”.

Artículo 3°. Autorícese al Gobierno nacional para que, de acuerdo a lo establecido en la Constitución y la Ley, asigne del Presupuesto General las partidas presupuestales necesarias con el fin de adelantar unas obras de recuperación de la malla vial del casco urbano del municipio de Abejorral, Antioquia, de acuerdo con las prioridades concertadas con su Alcaldía.

Artículo 4°. Autorícese al Gobierno nacional para celebrar los contratos necesarios entre la Nación y el municipio de Abejorral, así como para realizar los créditos y traslados presupuestales que demande el cumplimiento de la presente ley.

Parágrafo. Los procesos de contratación que se adelanten en el desarrollo de la presente ley se sujetarán en todo al Estatuto General de la Contratación Pública. Así mismo, en cuanto sea procedente, se deberá utilizar el pliego tipo.

Artículo 5°. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

**PAOLA HOLGUÍN**  
Senadora de la República

**LUIS MIGUEL LOPEZ**  
Representante a la Cámara