



PROYECTO DE LEY ____ DE 2022¹

“Por la cual se aprueba el Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO.- Apruébese el “Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”, adoptado en Ginebra, en la 88ª reunión CIT el 15 de junio de 2000.

ARTÍCULO SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7a de 1944 el “Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”, adoptado en Ginebra, en la 88ª reunión CIT el 15 de junio de 2000, que por el artículo primero de esta ley se aprueba y obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de los mismos.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Cordialmente,

¹ Equipo técnico de redacción: Estefanni Barreto (CUT), Natalia Niño (CTC), Martín Oyola (CGT), Alejandra Trujillo (FESCOL), Iván Daniel Jaramillo (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario), Mery Laura Perdomo (ILAW Network), Ana María Amado-Sergio Castaño-Víctor Ramírez (Escuela Nacional Sindical), Angélica Palacios-Sandra Muñoz-Carlos Guarnizo (Centro de Solidaridad), Aura María Quiroga-Diana Paola Salcedo (Consultoras independientes), Luciano Sanín (Viva la Ciudadanía), Alejandro Parra (CTDC).

APOYA:





EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA

EL «CONVENIO 183 RELATIVO A LA REVISIÓN DEL CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, ADOPTADO POR LA 88ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, SUIZA, CON FECHA 15 DE JUNIO DE 2000.

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16 y 189 numeral 2° de la Constitución Política de Colombia, los Ministros de Relaciones Exteriores y del Trabajo presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República, el Proyecto de Ley por medio del cual se aprueba el “Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”, adoptado en Ginebra, en la 88ª reunión Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha de 15 de junio de 2000.

I. CONTEXTO SOBRE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)

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

La importancia que revisten las normas internacionales del trabajo se asienta sobre su efecto práctico.

APOYA:





Por un lado, reflejan lo que es factible en la actualidad, y por el otro, muestran el camino hacia el progreso social y económico. Con esta finalidad se debaten y adoptan en el seno de la Conferencia por los representantes gubernamentales, juntamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores de los Estados Miembros de la OIT.

Todo Estado Miembro de la OIT somete los convenios, protocolos y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, al órgano legislativo, (en Colombia, Congreso de la República). A fin de asegurar el examen adecuado de los instrumentos por las autoridades competentes (al efecto que le den forma de ley o adopten otras medidas). Los Estados Miembros también están obligados a comunicar al Director General de la OIT, así como a las organizaciones nacionales representativas de empleadores y trabajadores, la información al respecto (Artículo 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Convenios; artículo 19 (6) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Recomendaciones; artículo 23 (2) de la Constitución de la OIT, para Convenciones y Recomendaciones).

Convenios

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

"5. En el caso de un convenio:

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

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

II. RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS

El compromiso por parte de los Estados miembros de llevar a cabo las medidas oportunas para hacer efectivas, por ley y en la práctica; las disposiciones contenidas en los convenios sólo se adquieren al ratificarlos. Como se ha señalado antes, las recomendaciones, en cambio, no están sujetas a ratificación. La consecuencia de una ratificación por parte de un Estado Miembro es que éste adquiere la obligación de garantizar que se cumplan las disposiciones

APOYA:





de los convenios por ley y en la práctica, y de someterse a los procedimientos de la OIT destinados a supervisar su aplicación (véanse los apartados relativos al control de la aplicación de las normas). Un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigencia antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado. Todos los convenios de la OIT contienen disposiciones relativas a su entrada en vigencia. Por lo general, éstas prevén que la entrada en vigor se efectúe doce (12) meses después de la fecha de registro de la segunda ratificación. Con respecto a los Estados que ratifican un convenio cuando éste ya ha entrado en vigor, el periodo suele ser de doce (12) meses tras el registro de su ratificación. Artículo 19 (5) d) de la Constitución de la OIT:

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

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

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

III. DE LA NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO 183

La elección de la maternidad es un rol, que si bien no todas, una parte de las mujeres trabajadoras decide asumir y en el camino de ese proceso padecen condiciones de desigualdad en el empleo a causa de ese estado. Históricamente se ha concebido que el rol de las mujeres en la maternidad constituye un obstáculo para rol como trabajadora y que por ende debería dársele un tratamiento diferente o se debería optar por evitar su contratación para no llegar a generar obstáculos en los lugares de trabajo.

A la fecha, los países que han ratificado el convenio son:

País	Fecha	Estatus
Alemania	20 septiembre 2013	En vigor

APOYA:





Antigua y Barbuda	28 julio 2021	En vigor
Argentina	24 marzo 2014	En vigor
Bélgica	10 junio 2015	En vigor
Bolivia (Estado Plurinacional de)	15 abril 2013	En vigor
Brasil	31 enero 2018	En vigor
Chile	10 junio 2015	En vigor
Colombia	09 mayo 2014	En vigor
Costa Rica	20 enero 2014	En vigor
Ecuador	18 diciembre 2013	En vigor
Filipinas	05 septiembre 2012	En vigor
Finlandia	08 enero 2015	En vigor
Granada	12 noviembre 2018	En vigor
Guinea	25 abril 2017	En vigor
Guyana	09 agosto 2013	En vigor
Irlanda	28 agosto 2014	En vigor
Italia	22 enero 2013	En vigor
Jamaica	11 octubre 2016	En vigor
Madagascar	11 junio 2019	En vigor
Malta	14 mayo 2021	En vigor
Mauricio	13 septiembre 2012	En vigor
México	03 julio 2020	En vigor
Namibia	09 diciembre 2020	En vigor
Nicaragua	10 enero 2013	En vigor
Noruega	08 julio 2021	En vigor
Panamá	11 junio 2015	En vigor
Paraguay	07 mayo 2013	En vigor

APOYA:



Conferencia Nacional del Trabajo

ORGANIZA:



Perú	26 noviembre 2018	En vigor
Portugal	17 julio 2015	En vigor
República Dominicana	15 mayo 2015	En vigor
Sierra Leona	25 agosto 2021	En vigor
Sudáfrica	20 junio 2013	En vigor
Suecia	04 abril 2019	En vigor
Suiza	12 noviembre 2014	En vigor
Uruguay	14 junio 2012	En vigor

APOYA:

