

PROYECTO DE LEY N°

“Por medio de la cual se aprueba el «Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad» , adoptado por la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 15 de junio del 2000.”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Visto el texto del “*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*”, adoptado por la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 15 de junio del 2000.

[Para ser transcrito: Se adjunta copia fiel y completa del texto en español del precitado instrumento internacional publicado en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de seis (6) folios, certificado por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores].

El presente Proyecto de Ley consta de diecisiete (17) folios.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL « CONVENIO 183 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD », ADOPTADO POR LA 88ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, REALIZADA EN GINEBRA – SUIZA EL 15 DE JUNIO DEL 2000.”

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional, y de conformidad con los artículos 150 numeral 16, 189 numeral 2, 224 de la Constitución Política y el numeral 20 del artículo 142 de la ley 5° de 1992 presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley “por medio de la cual se aprueba el « *Convenio 183, Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre protección de la maternidad (revisado), 1952*», adoptado por la 88ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 15 de junio del 2000.

De conformidad con lo establecido en el numeral 2° del artículo 189¹ de la Constitución Política el Gobierno Nacional participó en la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra – Suiza, en el mes de junio de 2.000, que adoptó el “*Convenio 183, Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre protección de la maternidad (revisado), 1952*”.

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)

Las normas internacionales del trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo – OIT - (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios y *protocolos*, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas se requiere de los Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes para su examen (en el caso debe contar con la aprobación del Congreso de la República y la declaratoria de exequibilidad por parte de la Corte Constitucional). En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina Internacional del Trabajo memorias sobre su aplicación en intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.²

La mayoría de las normas prevé cierto nivel de flexibilidad, dando lugar a su transposición a la legislación y la práctica nacionales; se toma en consideración la diversidad entre países en cuanto a cultura, historia, sistema jurídico y nivel de desarrollo económico. Algunas normas prevén “cláusulas de flexibilidad” específicas, que permiten a los Estados establecer normas provisionales de menor fuerza a las prescritas en general, 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. Si un país ratificante aprovecha dichas cláusulas, de ordinario se le

¹ **ARTICULO 189.** Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa:

2. Dirigir las relaciones internacionales. Nombrar a los agentes diplomáticos y consulares, recibir a los agentes respectivos y celebrar con otros Estados y entidades de derecho internacional tratados o convenios que se someterán a la aprobación del Congreso.

² <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

pide que dé cuenta de ello al Director General de la OIT al momento de la ratificación, y que haga uso de esas cláusulas sólo si se han celebrado consultas con los interlocutores sociales.

Hasta hoy en el seno de la OIT se han adoptado 399 instrumentos, 189 Convenios, 6 Protocolos y 204 Recomendaciones, que tratan de los múltiples temas del mundo del trabajo. De estos instrumentos internacionales del trabajo la República de Colombia ha ratificado 61 Convenios de los cuales 8 corresponden a la categoría de fundamentales, 3 son de gobernanza y 50 técnicos. Por efecto de la adopción de otras NIT se han denunciado de forma automática 6 de estos Convenios.³

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.

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

Desde hace numerosos años el Estado colombiano ha asumido el concepto de “Trabajo Decente” como guía de sus políticas públicas en materia de derechos en el trabajo, así quedó consignado en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018: “Todos por un nuevo país”, Ley 1753 de 2015. Este concepto se soporta sobre cuatro componentes, a saber: (i) el respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) la creación de empleos decentes; (iii) la extensión de la protección y seguridad social; y (iv) el diálogo social.

Los mencionados componentes se complementan y refuerzan entre sí, razón por la cual las acciones del Estado deben orientarse a desarrollar los mecanismos y estrategias que le permitan garantizar progresos en cada uno de ellos, de forma paralela, dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras, formales e informales, de los sectores público y privado a lo que contribuyen de manera decidida las Normas Internacionales del Trabajo.

En el marco de los derechos fundamentales en el trabajo⁴ es necesario garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, que tiene su marco de referencia internacional en el “*Convenio sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*”, suscrito el 26 de junio de 1.951 (número 100) y en el “*Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación*”, suscrito el 25 de junio de 1958 (número 111), ambos debidamente ratificados por Colombia. También se debe trabajar en orden a extender la protección y seguridad social, que en Colombia encuentra su principal marco normativo en la Ley 100 de 1.993.

Este marco normativo para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación y para la extensión de la protección y seguridad social se complementa mediante el “*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*”, no ratificado por Colombia. A la fecha esta Norma Internacional del Trabajo (NIT) ha sido ratificada por treinta y tres (33) países, es decir el 16% de los Miembros de la OIT, de los cuales cuatro (4) pertenecen a América Latina y el Caribe⁵, lo que representa el 6.6% de los países de la Región.

El Convenio, ha sido presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República, en la oportunidad en que fue adoptado en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud de lo establecido en el literal b), numeral 5, del artículo 19 de la Constitución de la OIT, obligación de sumisión a las autoridades competentes, año 2.002. Desde ese momento, según se desprende de los archivos del Ministerio del Trabajo, se presentó en el año 2014.

³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595

⁴ Declaración de OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Mecanismo de Seguimiento, adoptada en 1.998

⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328

En esta oportunidad motiva la presentación del proyecto de Ley lo siguiente:

- (i) El Gobierno de Colombia considera que la ratificación del “*Convenio 183, Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre protección de la maternidad (revisado), 1952*”, representa un importante aporte normativo para la garantía de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la extensión de la protección y seguridad social, así como un avance significativo para alcanzar el objetivo global del “Trabajo Decente” para todos y para todas;
- (ii) El Acuerdo de la negociación colectiva del pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos, suscrito el 11 de mayo de 2015, mediante el cual el Gobierno de Colombia, al más alto nivel, asumió el compromiso de impulsar en el Congreso de la República la ratificación de los Convenios 135, 149, 156 y 183 de la OIT;
- (iii) La Consulta tripartita realizada en virtud del Convenio 144 de la OIT, que no arroja consensos totales, pero representa un ejercicio de fortalecimiento de la democracia.

Con relación a este último aspecto se debe señalar que las organizaciones más representativas de empleadores han expresado que no consideran pertinente proceder a la aprobación de más normas internacionales del trabajo (NIT), la gran pregunta que plantean a la Comisión Permanente de Concertación Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL)⁶ es: “¿...si se quiere mostrarle a la OIT que se cumple al ratificar más convenios o si lo que se debería hacer es evaluar el cumplimiento de los convenios que actualmente se tienen ratificados...?”

CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000 (NÚMERO 183)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aborda el tema de la protección a la maternidad, mediante el Convenio 183, entendiendo que la constitución de una familia es un objetivo muypreciado por muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia.

Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la licencia por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad⁷.

Alcance y principales elementos⁸

El Convenio 183 de la OIT tiene un alcance amplio, es aplicable a todas las mujeres empleadas, incluso a aquellas que tienen un trabajo atípico en relación de dependencia. 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 duración determinada, el trabajo a través de agencias de colocación, el trabajo a distancia, o teletrabajo, el trabajo a destajo, el trabajo informal, y las relaciones de empleo encubiertas. También quedan cubiertas las trabajadoras independientes y las empresarias.

El primer elemento importante es la licencia de maternidad, o período de descanso del trabajo remunerado en relación con el embarazo, el parto y el puerperio. El segundo son las prestaciones en

⁶ Acta de la Comisión permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del 3 de octubre de 2013

⁷ <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>

⁸ Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, nú m. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo, Adrienne Cruz, Oficina para la igualdad de género OIT, 2012

efectivo y las prestaciones médicas durante la ausencia por maternidad, y para la atención de salud relacionada con el embarazo, el parto y la atención postnatal. El tercer elemento es la protección de la salud en el lugar de trabajo, tanto para la madre como para el hijo, y para ambos durante la lactancia. El cuarto es la protección del empleo y la no discriminación, que garantizan la seguridad en el empleo para la mujer, y su derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma remuneración, al regresar de su licencia de maternidad. El quinto elemento son las disposiciones para que en el lugar de trabajo la mujer pueda amamantar o extraer leche.

Contenido del Convenio

El Convenio cuenta con los siguientes capítulos o acápite:

- Campo de aplicación: corresponde al artículo 1 y 2 del Convenio.
- Protección de la salud: artículo 3 del Convenio.
- Licencia de maternidad: artículo 4 del Convenio.
- Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones: incluye el artículo 5 del Convenio.
- Prestaciones: artículos 6 y 7 del Convenio.
- Protección del empleo y no discriminación: incluye los artículos 8 y 9 del Convenio.
- Madres lactantes: artículo 10 del Convenio.
- Examen periódico: artículo 11 del Convenio.
- Aplicación: artículo 12 del Convenio.
- Disposiciones Finales: artículos del 13 al 21 del Convenio.

ANÁLISIS DEL ARTICULADO Y CONSIDERACIONES DEL GOBIERNO DE COLOMBIA

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término **mujer** se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término **hijo** a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Consideraciones del Gobierno de Colombia

La legislación colombiana extiende la protección de la maternidad a todas las mujeres e hijos, sin ninguna discriminación. Son sujetos de este derecho la progenitora del recién nacido, la madre adoptante del menor de 18 años o el padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente. No se requieren ajustes normativos para atender el contenido y alcance del artículo 1°.

Artículo 2

- 1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
- 2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.
- 3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

Consideraciones del Gobierno de Colombia

El numeral 1°, del artículo 2°, establece que el Convenio aplica a todas las mujeres empleadas, criterio recogido por la legislación laboral colombiana mediante el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 y el artículo primero de la ley 1822 de 2017 el cual establece que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

De acuerdo con el mencionado numeral el Convenio aplica a las mujeres que *desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente*. Según la Organización Internacional del Trabajo “No hay una definición oficial de formas atípicas de empleo. Generalmente, se considera como tales el trabajo que queda fuera de la relación de trabajo típica, entendida ésta como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada. No obstante, a los fines de una discusión de expertos en la OIT en 2015, se tomaron en consideración las formas atípicas de empleo siguientes: 1) el empleo temporal, 2) el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, 3) las relaciones de trabajo ambiguas y 4) el trabajo a tiempo parcial. Cabe la posibilidad de que los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo trabajen con arreglo a modalidades de empleo formal o informal; por tanto, en este análisis se incluyen ambas modalidades de empleo⁹”

⁹ Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015)

El artículo 43 de la Constitución Política de Colombia protege a la mujer durante el embarazo y después del parto al establecer que gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. En el ámbito laboral todas las mujeres están protegidas en su derecho a la maternidad como ya se señaló con base en el artículo 236 del CST, modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 y el artículo 1 de la ley 1822 de 2017. En el área de la seguridad social el artículo 207 de la ley 100 de 1.993, establece que la mujer que se encuentra afiliada al régimen contributivo, tiene derecho a prestaciones económicas equivalentes al 100% del ingreso base de cotización durante la licencia de maternidad.

Es de anotar que al régimen contributivo del sistema de salud no están afiliadas únicamente las mujeres vinculadas mediante contrato de trabajo, también están afiliadas las mujeres vinculadas por contratos de prestación de servicios y pueden estarlo las trabajadoras independientes que así lo decidan y tengan capacidad de pago.

Sin embargo, en el alcance de la definición de formas atípicas de empleo, según se desprende del texto transcrito de la OIT, se incluyen las trabajadoras del sector informal, que en el contexto colombiano podrían afiliarse al régimen contributivo y gozar del derecho a la licencia de maternidad, pero que en la práctica no cuentan con los recursos suficientes para hacerlo.

Lo que invita, para efectos de otorgar viabilidad a la ratificación del Convenio a estudiar la posibilidad de acogerse al numeral 2°, del artículo 2°, que permite, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, excluir de la aplicación del Convenio a ciertas categorías de trabajadores.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia

De conformidad con lo establecido en el artículo 242 del CST, modificado por el Decreto 013 de 1.967, en Colombia está prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

- 1. *Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.*
- 2. *Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.*

- 3. *Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.*
- 4. *Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.*
- 5. *El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.*

Consideraciones del Gobierno de Colombia

El numeral 1° del artículo 4 del Convenio es acogido por nuestra legislación mediante el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 y el artículo primero de la ley 1822 de 2017 el cual establece que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, norma que recoge los postulados del numeral 1° del artículo 4° del Convenio.

El numeral 2° del artículo es procedimental, consiste en informar al momento de la ratificación del Convenio al Director General de la OIT la duración de la licencia de maternidad en nuestro país. El numeral 3°, tiene aplicación solo y solo si el Estado colombiano lo considera viable.

En cuanto a los numerales 4° y 5°, el numeral 6 del artículo 1 de la Ley 1822 de 2017 establece la forma como debe disfrutarse la licencia de maternidad, en los siguientes términos:

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

- a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

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

Parágrafo 2° El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia

remunerada de paternidad.

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

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

El Ministerio de Salud reglamentará en un término rí o superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".

La disposición transcrita, numeral 6° del artículo 1°, de la Ley 1822 de 2017, está en consecuencia con el numeral 4° y 5° del artículo 4 del Convenio.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia

La legislación colombiana (artículo 40 del Decreto 1406 de 1.999, artículo 9°, del Decreto 783 de 2.000), trae este concepto a través de las denominadas incapacidades por enfermedad general. El artículo 266 de la Ley 100 de 1.993, dispone que el régimen contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, las cuales en virtud del Decreto 1013 de 1.998 se giran con cargo a los recursos del Sistema mediante el mecanismo de giro y compensación.

PRESTACIONES

Artículo 6

- 1. *Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.*
- 2. *Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.*
- 3. *Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.*
- 4. *Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 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.*

- 5. *Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.*
- 6. *Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.*
- 7. *Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.*
- 8. *Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 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:*
 - (a) *esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o*
 - (b) *se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.*

Consideraciones del Gobierno de Colombia

Los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 6 del Convenio se refieren a las prestaciones pecuniarias a que tienen derecho las mujeres por efecto de la licencia de maternidad o en caso de enfermedad, lo que se trata en la legislación colombiana mediante la Ley 1822 de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado a la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones", que en su artículo 1°, establece que: "1. *Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.*

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

El numeral 5 del artículo 6 del Convenio tiene como propósito garantizar que los requisitos para acceder a las prestaciones pecuniarias no sean de tal orden que sea imposible cumplirlos. En la legislación colombiana para acceder a las prestaciones económicas por licencia de maternidad se debe dar cumplimiento a las condiciones del numeral 2 del Artículo 3 del Decreto 047 de 2000, cuyo texto establece lo siguiente:

"2. **Licencias por Maternidad:** para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su periodo de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión.

Lo previsto en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando existe relación laboral y se cotice un periodo inferior al de la gestación en curso o no se cumplan con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la

evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud".

Por su parte, el Artículo 21 del Decreto 1804 de 1999 determina que para efectos del reembolso o pago de la licencia de maternidad, los empleadores o trabajadores independientes, y personas con capacidad de pago tendrán derecho a solicitarlo, siempre que al momento de la solicitud y durante la licencia, se encuentren cumpliendo con las siguientes reglas:

"1. Haber cancelado en forma completa sus cotizaciones como Empleador durante el año anterior a la fecha de solicitud frente a todos sus trabajadores. Igual regla se aplicará al trabajador independiente, en relación con los aportes que debe pagar al Sistema. Los pagos a que alude el presente numeral, deberán haberse efectuado en forma oportuna por lo menos durante cuatro (4) meses de los seis (6) meses anteriores a la fecha de causación del derecho.

Cuando el empleador reporte la novedad de ingreso del trabajador, o el trabajador independiente ingrese por primera vez al Sistema, el período de que trata el presente numeral se empezará a contar desde tales fechas, siempre y cuando dichos reportes de novedad o ingreso al Sistema se hayan efectuado en la oportunidad en que así lo establezcan las disposiciones legales y reglamentarias(...)

2. No tener deuda pendiente con las Entidades Promotoras de Salud o Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud por concepto de reembolsos que deba efectuar a dichas entidades, y conforme a las disposiciones vigentes sobre restricción de acceso a los servicios asistenciales en caso de mora.

Conforme a la disposición contenida en el numeral 1 del presente artículo, serán de cargo del Empleador el valor de las licencias por enfermedad general o maternidad a que tengan derecho sus trabajadores, en los eventos en que no proceda el reembolso de las mismas por parte de la EPS, o en el evento en que dicho empleador incurra en mora, durante el período que dure la licencia, en el pago de las cotizaciones correspondientes a cualquiera de sus trabajadores frente al sistema(...)"

De acuerdo con las disposiciones precitadas, para que proceda el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, además del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 21 del Decreto 1804 de 1999, la trabajadora dependiente deberá haber cotizado en forma ininterrumpida, durante todo el período de gestación, en caso contrario, la EPS no podrá efectuar el reconocimiento y pago de dicha prestación y en este evento, el pago de la licencia de maternidad, cuando se trate de trabajadores dependientes, estará a cargo del empleador, de conformidad con lo establecido en las normas mencionadas.

El numeral 6° del artículo 6° del Convenio, establece que *"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..."*

La figura de asistencia social resulta incompatible con la legislación y la práctica nacional, toda vez que en nuestro ordenamiento existe la afiliación obligatoria al Sistema General de Seguridad Social, a través del régimen contributivo o subsidiado, en tanto que la figura de asistencia social no existe.

El numeral 7 del artículo 6 del Convenio establece que se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o cualquiera otra forma que pueda ser conforme a la práctica nacional. Las prestaciones médicas deben comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesaria.

En Colombia estas prestaciones médicas se encuentran incluidas en el concepto de atención obstétrica, definido por el artículo 103 de la Resolución 5261 de 1.994, por la cual se establece el

Manual de Actividades, Intervenciones y Procedimientos del Plan Obligatorio de Salud en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y en el Acuerdo 72 de 1.997, por medio del cual se define el Plan de Beneficios del Régimen Subsidiado.

El numeral 8 del artículo 6 del Convenio, dispone con algunas excepciones que las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 del Convenio deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales y que un empleador no deberá estar obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso del empleador.

En la actualidad, el subsidio en dinero en caso de incapacidad temporal derivada por enfermedad general y el subsidio en dinero en caso de licencia de maternidad, se financian en virtud de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto 806 de 1.998, con cargo a los recursos que les reconoce el Sistema General de Seguridad Social en Salud a las EPS por concepto de Unidad de pago por Capitalización UPC, las cuotas moderadoras y los copagos definidos por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud.

Según la Ley 1607 de 2012, se exime a los empleadores del pago de aportes a salud, que correspondían al 8% de la nómina, se mantiene el 4% que le corresponde al empleado, lo que contribuye a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

Artículo 7

- 1. *Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.*
- 2. *Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.*

Consideraciones del Gobierno de Colombia

De acuerdo a las consideraciones correspondientes a los párrafos 3 y 4 del artículo 6 del Convenio no sería necesario que Colombia se acoja a la flexibilidad otorgada por el artículo 7 del Convenio.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

- 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.*
- 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.*

Consideraciones del Gobierno de Colombia

La ley 1822 de 2017, mediante su artículo 2, modificó el artículo 239 del *Código Sustantivo del Trabajo*, relativo a la prohibición de despedir, en los siguientes términos:

“1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”.

La norma transcrita da cumplimiento a lo establecido por el artículo 8 del Convenio en cuanto a la protección contra el despido por motivos del embarazo, el parto o la licencia de maternidad. Solo procede el despido por los motivos expresamente señalados en la legislación, previa autorización de las autoridades competentes, artículo 240 del *Código Sustantivo del Trabajo*, que señala:

“ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano.”

En cumplimiento de lo anterior, es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, sustentado el requerimiento en las faltas cometidas por la misma y reguladas en el Artículo 62 del *Código Sustantivo del Trabajo*.

En este orden de ideas, para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora con fuero de maternidad, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector de Trabajo, aduciendo alguna de las justas causas contempladas en el Artículo 62 del *Código Sustantivo del Trabajo*, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del *Código Sustantivo del Trabajo*, lo cual significa que la relación laboral se mantiene, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador, aun cuando éste no utilice

sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro ante los jueces laborales.

Artículo 9

- 1. *Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.*
- 2. *Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:*
 - (a) *estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes,*
o
 - (b) *puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.*

Consideraciones del Gobierno de Colombia

Con relación con las pruebas de embarazo la Resolución 3716 de 1994 del Ministerio del Trabajo en el Artículo 1, establece: 'ARTICULO V.- Los empleadores del sector público y privado además del examen médico pre ocupacional o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos y ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal embarazo con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.'

De conformidad con la citada disposición normativa, es preciso señalar que la prueba de embarazo ordenada por el empleador será procedente bajo el entendido de que es una medida pre ocupacional, y siempre que las actividades del trabajo impliquen un riesgo para la vida de la madre aspirante y el normal desarrollo del embarazo; de lo contrario, no puede considerarse como un requisito para que una mujer pueda ingresar a laborar o mantenerse en su empleo¹⁰

MADRES LACTANTES

Artículo 10

- 1. *La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.*
- 2. *El periodo en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.*

Consideraciones del Gobierno de Colombia

De acuerdo con el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad.

¹⁰ Concepto 59676 de la oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo

El empleador está en la obligación de conceder más descansos si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

Consideraciones del Gobierno de Colombia

La aplicación de este artículo del Convenio puede ser objeto de la agenda de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales cuando así lo determinen las Partes (Empleadores, Trabajadores y Gobierno).

APLICACIÓN

Artículo 12

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

Según el artículo 12 del Convenio la forma en que puede darse aplicación a su contenido es mediante leyes, convenios colectivos, laudos arbitrales, jurisprudencia o de cualquiera otro modo conforme a la práctica nacional. Como se desprende de las consideraciones anteriores Colombia actualmente en su legislación cuenta con normas que dan cumplimiento a los preceptos de Convenio, incluso mediante decisiones judiciales¹¹.

DISPOSICIONES FINALES

Los artículos 13 al 21 del Convenio, hacen referencia a las disposiciones finales, dentro de los cuales se establecen disposiciones concernientes a la entrada en vigor, denuncia del convenio, notificaciones, entre otros.

Consideraciones del Gobierno de Colombia

Las disposiciones contenidas en los artículos 13 a 21 del Convenio se refieren a formalidades de ratificación, vigencia, denuncia y control de la aplicación de la Norma Internacional del Trabajo.

Por las anteriores consideraciones, el Gobierno Nacional, a través de la señora Ministra de Relaciones Exteriores y la señora Ministra del Trabajo, solicita al Honorable Congreso de la República aprobar el “*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*”.

De los Honorables Congresistas,

¹¹ Sentencia SU – 070 de 2013

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR
Ministra de Relaciones Exteriores

GRISelda JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá D.C.,

AUTORIZADO. SOMÉTASE A LA CONSIDERACIÓN DEL HONORABLE CONGRESO DE LA REPÚBLICA PARA LOS EFECTOS CONSTITUCIONALES

(Fdo.) JUAN MANUEL SANTOS CALDERON

MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

(Fdo.) MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*», adoptado por la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 15 de junio del 2000.»

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el «*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*», adoptado por la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 15 de junio del 2000, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

ARTÍCULO TERCER: La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá D.C., a los

Presentado al Honorable Congreso de la República por la Ministra de Relaciones Exteriores y la Ministra del Trabajo

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR
Ministra de Relaciones Exteriores

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002)

Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Visualizar en: Inglés - Francés - árabe - alemán - ruso - chino

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y 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;

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

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

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 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.

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.
3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

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

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.
3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

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

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

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

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.
2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 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.
5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.
6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.
7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.
8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 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:

(a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

(b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

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

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

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera 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.

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.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

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

- (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

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

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

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

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

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

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

Artículo 14

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

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

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

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

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

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

Artículo 19

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

Artículo 20

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

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 21

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

**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE
TRATADOS DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS
INTERNACIONALES DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES,**

CERTIFICA:

Que el texto del «*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*», adoptado por la 88ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 15 de junio del 2000, que se acompaña al presente Proyecto de Ley, corresponde a la versión, en idioma español, publicada en la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Dada en Bogotá D.C., el día diecinueve (19) del mes de julio de dos mil diecisiete (2017).


OLGA LUCÍA ARENAS NEIRA

Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados