

PODER PÚBLICO – RAMA LEGISLATIVA

LEY 2305 DE 2023

(julio 31)

por medio de la cual se aprueba el “Convenio número 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

El Congreso de la República

Visto el texto del “Convenio número 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

Se adjunta copia fiel y completa de la versión en español del texto del Tratado, certificado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, documento que reposa en el archivo del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de este Ministerio y que consta de tres (3) folios.

El presente Proyecto de Ley consta de trece (13) folios.

PROYECTO DE LEY NÚMERO

por medio de la cual se aprueba el “Convenio número 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

El Congreso de la República

Visto el texto del “Convenio número 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

Se adjunta copia fiel y completa de la versión en español del texto del Tratado, certificado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, documento que reposa en el archivo del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de este Ministerio y que consta de tres (3) folios.

El presente Proyecto de Ley consta de trece (13) folios.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

REQUERIDO

Convenio 156

CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

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 3 de junio de 1981 en su hexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que « todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades »;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimoquinto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes 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 »;

DIARIO OFICIAL

Fundado el 30 de abril de 1864
Por el Presidente Manuel Murillo Toro
Tarifa postal reducida No. 56

DIRECTOR (e): ANDRÉS RENÉ CHAVES FERNÁNDEZ

MINISTERIO DEL INTERIOR
IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

ANDRÉS RENÉ CHAVES FERNÁNDEZ
Gerente General (e)

Carrera 66 N° 24-09 (Av. Esperanza-Av. 68) Bogotá, D. C. Colombia
Conmutador: PBX 4578000.

e-mail: correspondencia@imprenta.gov.co

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones «hijos a su cargo» y «otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén» se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como «trabajadores con responsabilidades familiares».

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término «discriminación» significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas

adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

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

Artículo 13

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

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 14

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 15

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 denuncias 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 16

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 17

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 18

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 14, 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 hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

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

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TRATADOS DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

CERTIFICA:

Que el texto que acompaña al presente Proyecto de Ley es copia fiel y completa del texto original en español del «Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares», adoptado por la sexagésimo séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981, documento que reposa en los archivos del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales de este Ministerio y que consta en tres (3) folios.

Dada en Bogotá, D.C., a los diecisiete (17) días del mes de marzo de dos mil veintidós (2022).


SERGIO ANDRÉS DÍAZ RODRÍGUEZ
Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY

por medio de la cual se aprueba el “Convenio número 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

Honorables Senadores y Representantes:

De conformidad con lo establecido en el numeral 2 del artículo 189¹ de la Constitución Política el Gobierno nacional participó en la 67ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en

¹ Artículo 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.

Ginebra-Suiza, en el mes de junio de 1981, que adoptó el “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, número 156 de la OIT”.

En virtud de lo señalado en el artículo 208², y atendiendo los numerales 16 del artículo 150³ y 2 del artículo 224⁴ de la Constitución Política, presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley mediante la cual se aprueba la mencionada Norma Internacional del Trabajo (NIT), que se conoce de forma resumida como el “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156)”.

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)

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

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

Todo Estado Miembro del OIT se compromete a someter los convenios, protocolos y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, al Parlamento, (en Colombia, Congreso de la República). La finalidad de tal obligación es la 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 e) 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:

“(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;

² Artículo 208. “...Los ministros, en relación con el Congreso, son voceros del Gobierno, presentan a las cámaras proyectos de ley, atienden las citaciones que aquellas les hagan y toman parte en los debates directamente o por conducto de los viceministros...”.

³ Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

16. Aprobar o Improbar los tratados que el Gobierno celebre con otros Estados o con entidades de derecho internacional. Por medio de dichos tratados podrá el Estado, sobre bases de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional, transferir parcialmente determinadas, atribuciones a organismos internacionales, que tengan por objeto promover o consolidar la integración económica con otros Estados.

⁴ Artículo 224. “Los tratados, para su validez, deberán ser aprobados por el Congreso...”.

(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; (...)

Recomendaciones:

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

“(b) Cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes 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 la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas; (...)

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, solo se adquiere al ratificarlos. Como ya se ha señalado antes, las recomendaciones, en cambio, no están sujetas a ratificación. La consecuencia de una ratificación por parte de un Estado Miembro es que este adquiere la obligación de garantizar que se cumplan las disposiciones de los convenios por ley y en la práctica, y de someterse a los procedimientos del OIT destinados a supervisar su aplicación (véanse los apartados relativos al control de la aplicación de las normas).

Para que un convenio sea vinculante para el Estado, debe haber entrado en vigor oficialmente, a través de la ratificación. Todos los convenios de la OIT contienen disposiciones relativas a su entrada en vigor. Por lo general, estas 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 este 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 – OT 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.

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.

Es necesario orientar los esfuerzos del Estado a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación. Esto, tiene como marco de referencia internacional el

Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (número 100) y en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), ambos debidamente ratificados por Colombia.

Este marco normativo para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, se complementa mediante el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156), no ratificado por Colombia.

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156), fue presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República, cuando 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. Desde ese momento, según se desprende de los archivos del Ministerio del Trabajo, no ha vuelto a ser presentado a consideración del Congreso de la República.

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

- El Convenio número 156 se dirige a instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación:

Entre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares;

Entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los demás trabajadores.

- Trabajadores con responsabilidades familiares: trabajadores con responsabilidades familiares respecto de sus hijos a cargo o de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

- Todo Estado parte en el Convenio deberá tener, en particular, el objetivo de permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y familiares.

A tal fin, deberán adoptarse todas las medidas posibles, especialmente para:

- Permitir a esos trabajadores el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo, a integrarse en la población activa y a reintegrarse en un empleo tras una ausencia debida a dichas responsabilidades;

- Tener en cuenta sus necesidades en materia de condiciones de empleo, de seguridad social y de planificación de las comunidades regionales o locales;

- Desarrollar o promover servicios comunitarios, tales como los servicios de asistencia a la infancia.

Se considera, sería de un gran impacto, si el Gobierno de Colombia considera y adelanta la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156), pudiéndose vislumbrar un importante aporte normativo al desarrollo y consolidación del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en nuestro país, así como un avance hacia el Trabajo Decente. Teniéndose también la gran oportunidad por parte de las autoridades nacionales de promover una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares y una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

ANÁLISIS Y CONSIDERACIONES DEL GOBIERNO DE COLOMBIA AL ARTICULADO

“Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 1:

De acuerdo con los numerales 1 y 2 del artículo 1, el Convenio aplica a los trabajadores con responsabilidades hacia hijos a su cargo y hacia otros miembros de su familia directa, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella:

Esta cláusula limita el alcance del Convenio a los trabajadores con responsabilidades familiares cuando se cumpla con ciertas condiciones establecidas, es decir, que no aplica para todos los trabajadores con responsabilidades familiares, sino solo cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades.

El numeral 3, otorga flexibilidad a los Estados parte para determinar el alcance de las expresiones “hijos a cargo” y “otros miembros de la familia directa”, mediante leyes, reglamentos, convenios colectivos, jurisprudencia o una combinación de todas ellas.

En Colombia se requiere reglamentar para precisar los eventos en que las responsabilidades familiares inciden en la actividad económica de las personas.

“Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 2:

En consonancia con lo contenido en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Mecanismo de Seguimiento, 1998 y con los postulados del “Trabajo Decente”, el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1981 (número 156), aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas categorías de trabajadores.

Es decir, que no solo aplica a los trabajadores con contrato de trabajo, sino que extiende su campo de aplicación a los trabajadores vinculados por diversas formas en los sectores formal e informal, público y privado, e incluso, a los desempleados quienes requieren igualdad de oportunidades y de trato para poder incorporarse a un empleo.

“Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de “oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o

deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 3:

Sobre la base del artículo 13 de la Constitución Política (Derecho a la Igualdad) el Estado colombiano ha desplegado importantes esfuerzos para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, que se materializan con la formulación de políticas públicas orientadas a la equidad de género para las mujeres⁵ y en Programas que buscan la equidad laboral con enfoque diferencial de género⁶.

No obstante, estas políticas y programas no consideran de forma central un enfoque dirigido a los trabajadores con responsabilidades familiares, lo que invita a considerar la posibilidad de robustecer el marco normativo del derecho a la igualdad con los postulados del Convenio 156 de la OIT, para atender las limitaciones a las que se ven expuestos los trabajadores con responsabilidades familiares.

“Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

(a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

(b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 4:

El artículo 4 del Convenio plantea a los Estados parte el reto de adoptar medidas para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares elegir libremente su empleo, y que se tenga en cuenta sus necesidades, en lo relativo a condiciones de empleo y seguridad social. Para avanzar en ese sentido, es necesario comprender los múltiples conflictos y fenómenos que genera el trabajo y la familia.

Las investigaciones señalan cuatro áreas principales que tienen efectos variables sobre la salud de los empleados, la salud organizacional, las familias y la sociedad. Estas son: la sobrecarga de rol, la tensión del cuidador, la interferencia trabajo - familia e interferencia familia - trabajo. En general, los trabajadores que reportan altos niveles de conflicto trabajo - familia, presentan arriba de doce (12) veces más burnout y dos (2) o tres (3) veces más depresión que los trabajadores con un mayor balance trabajo - vida personal⁷. Una de las cuales ha recibido una atención significativa en años recientes, es el área del balance trabajo - vida personal o conflicto trabajo - familia.

El alcance del artículo 4 del Convenio se puede traducir en la adopción de medidas tendientes a establecer modalidades de trabajo más flexibles en materia de horarios. De algunos estudios se desprende que esas modalidades entrañan toda una serie de beneficios, como la reducción del absentismo, mayor aptitud para atraer y conservar personal cualificado, así como mejoras en la productividad y la gestión del tiempo⁸.

⁵ <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>

⁶ <http://www.mintrabajo.gov.co/equidad.html>

⁷ Estrategia de Entornos de Trabajo Saludables: Fundamentos y modelo de la OMS.

⁸ La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse informe del Director General Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Así mismo, otras modalidades de ordenación del tiempo pueden contribuir a reducir las limitaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares. En algunos países, incluso, en el nuestro, se avanza en temas como el teletrabajo, que disminuye las desventajas estructurales del mercado de trabajo con que tropiezan estos trabajadores: También se ha avanzado en propuestas como la contratación de servicios de jardines infantiles, contribuyendo a que los empleados puedan dejar a sus hijos mientras trabajan.

En materia de seguridad social se ha ido creando un marco normativo protector de la maternidad, pero es insuficiente para los retos que demanda considerar los fenómenos a los que se ven expuestos los trabajadores con responsabilidades familiares.

“Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

(a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

(b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados., tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 5:

Los artículos 2, 48, 103, 311, 342 de la Constitución Política garantizan el derecho a la participación de los ciudadanos colombianos en las decisiones que les afectan. Dicho marco normativo se complementa con la Ley 134 del 31 de mayo de 1994, mediante la cual se dictan las normas sobre participación ciudadana.

Sin perjuicio de lo anterior, la falta de un marco normativo que promueva la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares, conlleva al no reconocimiento de sus necesidades en la formulación de las políticas públicas. Efectivamente el Estado colombiano a nivel nacional y territorial ha adoptado medidas que contribuyen a hacer frente a los fenómenos y conflictos a los que se ven expuestos estos trabajadores; pero las mismas no responden necesariamente a los conflictos trabajo - familia y familia - trabajo, tal como es el caso de la ampliación de cobertura de jardines infantiles o la flexibilización de los horarios de trabajo, los cuales han respondido más a la necesidad de mejorar la movilidad.

Para la implementación del trabajo decente, en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 (Ley 1151 de 2007), y en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 (Ley 1450 de 2011), el Gobierno nacional, determinó los sistemas de protección social, la competitividad y crecimiento económico, la innovación para la prosperidad, y las cinco (5) locomotoras para el crecimiento y la generación de empleo. Así mismo, el Plan de Desarrollo 2014-2018 (Ley 1753 de 2015) “Todos por un nuevo País”, cuenta con estrategias transversales y regionales, orientado al trabajo digno y decente y se identifican dos artículos: 74 sobre Política Nacional de Trabajo Decente y 75 Fortalecimiento del Diálogo Social y la Concertación.

Redoblar los esfuerzos para impulsar una recuperación con trabajo decente es hoy el gran desafío del Gobierno nacional, tal como se estableció en el informe impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo colombiano y recomendaciones para la reactivación económica ante la OIT. Dicho informe, subrayó el impacto del Plan de Reactivación elaborado por el Gobierno nacional, que contempla una inversión de \$176 billones, financiado en un 50% por recursos privados, con el que se pretende y se espera generar más de dos millones de empleos en los sectores de infraestructura, construcción de vivienda, proyectos energéticos, de energía limpia y de transformación digital.

“Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 6:

Según ha señalado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, si se quiere que el Convenio número 156 tenga efectos reales y concretos en la promoción del derecho al igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación de esta población, es necesario que las políticas públicas estén acompañadas de campañas de capacitación, divulgación e información sobre el contenido y alcance de los fenómenos a que se ven expuestos los trabajadores y trabajadoras por efecto del conflicto trabajo - familia y familia - trabajo.

“Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo; así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 7:

El artículo plantea la necesidad de incorporar a las políticas de formación profesional una variable relativa a los trabajadores con responsabilidades familiares, que facilite su integración y permanencia en el mercado laboral, así como el reintegro en los casos en los que se ha abandonado un empleo debido a las limitaciones propias de este grupo de trabajadores.

Las múltiples ofertas de formación profesional en el país, brindadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), que tienen horarios flexibles, nocturnos y la modalidad virtual son propicias para contribuir al reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y a la ocupación de los trabajadores con responsabilidades familiares.

“Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 8:

Según relata la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT⁹, el artículo 8 del Convenio fue objeto de intensos debates, hasta que se determinó que solo debía hacer referencia al hecho de que la responsabilidad familiar no debe constituir por sí misma una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

En Colombia, por vía legal¹⁰ y jurisprudencial¹¹, se ha venido abordando el concepto del retén social, según el cual “ciertos sujetos tendrán una estabilidad laboral reforzada, de modo que se mantendrán en sus cargos (...) lo titulares de la garantía mencionada son: i) las madres y padres cabeza de familia sin alternativa económica; ii) las personas con limitación física, mental, visual o auditiva; y iii) las personas próximas a pensionarse¹².

⁹ Trabajadores con responsabilidades familiares, informe preparado para la 80ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1993.

¹⁰ Leyes 790 de 2002 y 812 de 2003.

¹¹ Sentencias de la Corte Constitucional T-802 y 835 de 2012, C - 991 de 2004.

¹² Sentencia T- 83S de 2012.

Según ha señalado la CEACR¹³ “el artículo 8 no exige que se motiven todos los casos de despido de trabajadores con responsabilidades familiares. Sin embargo, en circunstancias en las que la relación de trabajo solo pueda terminarse por razones válidas, el artículo 8 excluye la posibilidad de que las responsabilidades familiares puedan considerarse como motivo justificado de terminación de la relación laboral.

Cabe advertir aquí, que; durante los trabajos preparatorios, la Comisión competente de la Conferencia estimó que, habida cuenta de la flexibilidad reconocida en el artículo 9 con arreglo al cual se permiten varios medios de aplicación del Convenio, el artículo 8 no ha de aplicarse necesariamente por vía legislativa. Por consiguiente, en lugar de pedir una prohibición explícita de la terminación de la relación de trabajo por motivo de responsabilidades familiares -noción que suele exigir la inclusión de una disposición obligatoria en la legislación-, se llegó a la conclusión de que el artículo 8 debería reflejar la idea de que la terminación de la relación de trabajo por la razón mencionada no debe considerarse como justificada. Lo anterior, para que fuera posible aplicar el artículo por otros cauces diferentes al de la legislación, sin menoscabar el logro de los objetivos perseguidos en el texto considerado. Con arreglo a esta referencia, es evidente que el artículo 8 trata de prohibir la terminación de la relación de trabajo por motivo de responsabilidades familiares, pero que también permite cierta flexibilidad para los Estados en la forma de aplicar”.

“Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 9:

Según el artículo 9 del Convenio, la forma en que puede darse aplicación a su contenido es diversa. Esto es, mediante leyes, convenios colectivos, laudos arbitrales, jurisprudencia o mediante una combinación de todas ellas. Se abre un amplio abanico de posibilidades para aplicar las disposiciones del Convenio, lo que es favorable al momento de informar a los órganos de control de la OIT sobre su debida aplicación. Así mismo, esta disposición le otorga la posibilidad al Estado de diseñar herramientas múltiples para avanzar en el reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores con responsabilidades familiares.

“Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicaren la primera memoria sobre la aplicación de este, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 10:

En cuanto al artículo precedente, el informe preparado para la 80ª Conferencia Internacional del Trabajo indicó:

¹³ Trabajadores con responsabilidades familiares, informe preparado para la 80ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1993.

“En su Artículo 10, el Convenio brinda considerable flexibilidad, para que sus disposiciones puedan aplicarse en etapas... Para facilitar la aplicación y la ratificación por todos los países, cualquiera sea su situación de desarrollo económico, en la redacción de las disposiciones sustanciales se han tenido en cuenta las limitaciones de recursos en algunos países¹⁴”.

Con lo anterior se evidencia, que la aplicabilidad del presente Convenio puede llevarse a cabo a través de fases, teniendo en cuenta las condiciones o el desarrollo económico con que cuente el país al momento de ratificar el Convenio. No obstante, debe asegurarse la aplicación del Instrumento frente a todos los trabajadores contemplados en el párrafo 1 del artículo 1º del mismo.

“Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a las prácticas nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 11

Según pronunciamientos de la CEACR de la OIT:

“Los sistemas de relaciones de trabajo y el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores varían considerablemente de un Estado Miembro a otro. Por esta razón, la frase “tendrán el derecho de participar, estaba destinada a fomentar la plena participación de esas organizaciones, y no a imponer una forma particular de participación”.

El marco constitucional y legal colombiano garantiza el derecho a la participación de los ciudadanos en las decisiones que les afectan, lo que está en armonía con las disposiciones del Convenio.

“Artículo 12

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 12

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

En virtud del artículo 19, 51 d) de la Constitución:

d) 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.

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

“Artículo 13

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

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

¹⁴ Trabajadores con responsabilidades familiares, informe preparado para la 80ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1993.

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 13

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

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

Por otro lado, el Consejo de Estado, ha establecido lo siguiente sobre el proceso de ratificación:

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

Cuando un país miembro ratifica un convenio de la OIT, se entiende que se está aceptando la incorporación de dicho instrumento internacional a la legislación nacional. En ese caso, el Estado también acepta que, a través de dicho reconocimiento de la norma internacional, queda sometido como miembro activo a los mecanismos de control de la OIT; (deben responderse Memorias de Convenios ratificados y no ratificados, dar respuestas ante quejas, atender cualquier solicitud del órgano internacional).

“Artículo 14

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

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 14

La denuncia de un convenio es un derecho que le asiste a cualquier país miembro que lo haya ratificado. La denuncia trae como resultado la terminación de sus obligaciones internacionales frente al mismo.

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

Lo anterior implica que, que si un Estado parte del Convenio 156, desea denunciarlo, deberá hacerlo dentro del año siguiente, luego de cumplidos los 10 años desde la ratificación, esto, mediante acta dirigida al Director General de la OIT, quien deberá proceder a su registro.

“Artículo 15

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 denuncias 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 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre

todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 15 y 16

Dice la OIT:

Registro de ratificaciones y aceptación de obligaciones

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

“Artículo 17

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 17

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

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

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

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

“Artículo 18

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 14, 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 hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor”.

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 18

De acuerdo con el ordenamiento de la OIT, en caso de que, una vez Colombia haya ratificado el presente Convenio, se llegase a presentar la adopción de una nueva norma internacional, que conlleve o implique revisión de manera parcial o total de este Instrumento, el Estado podrá ratificar el nuevo convenio, debiendo entonces denunciar de manera inmediata el primero.

“Artículo 19

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

Consideraciones del Gobierno de Colombia al artículo 19

Se adoptan los textos auténticos, francés e inglés, de los convenios y de las recomendaciones. La Oficina puede hacer traducciones oficiales de los mismos, que podrán considerar auténticas los gobiernos interesados (artículo 42 del R.C.). (Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo - OIT).

Por las anteriores consideraciones, el Gobierno nacional, a través de la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro del Trabajo, solicita al Honorable Congreso de la República aprobar el proyecto de ley, “por medio de la cual se aprueba el del ‘Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares’, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981”.

De los honorables Congresistas,
La Ministra de Relaciones Exteriores,

Martha Lucía Ramírez Blanco.

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

2305

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día _____ del mes _____ del año _____

se radicó en este despacho el proyecto de ley

Nº. _____ Acto Legislativo Nº. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales

por: _____

[Firma]
SECRETARIO GENERAL

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 25 de julio de 2022.

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

(Fdo.) IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

La Ministra de Relaciones Exteriores,

Martha Lucía Ramírez Blanco.

DECRETA:

Artículo primero. Apruébese el del “Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

Artículo segundo. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944 el del “Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981, 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 tercero. 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 el Ministro del Trabajo.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

Martha Lucía Ramírez Blanco.

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 27 del mes 07 del año 2022

se radicó en este despacho el proyecto de ley

Nº. 077 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales

por: _____

[Firma]
SECRETARIO GENERAL

LEY 424 DE 1998

(enero 13)

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

El Congreso de Colombia

DECRETA:

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

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

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

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

El Presidente del honorable Senado de la República.

Amylkar Acosta Medina.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Pedro Pumarejo Vega.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Carlos Ardila Ballesteros.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Diego Vivas Tafur.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútense.

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

ERNESTO SAMPER PIZANO.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Emma Mejía Vélez.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 25 de julio de 2022.

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

(Fdo.) IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

La Ministra de Relaciones Exteriores,

Martha Lucía Ramírez Blanco.

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el del “*Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944 el del “*Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

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

El Presidente del honorable Senado de la República,

Alexánder López Maya.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

David Ricardo Racero Mayorca.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Jaime Luis Lacouture Peñaloza.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Comuníquese y cúmplase.

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

Dada, a 31 de julio de 2023.

GUSTAVO PETRO URREGO.

El Ministro de Relaciones Exteriores,

Álvaro Leyva Durán.

La Ministra de Trabajo,

Gloria Inés Ramírez Ríos.

LEY 2306 DE 2023

(julio 31)

por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto*. La presente ley busca la protección y apoyo a la maternidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amamantar a sus hijas e hijos en el espacio público, sin ningún tipo de discriminación ni restricción. Para esto, se establece el deber de respetar la lactancia materna en el espacio público, por parte de las autoridades y los ciudadanos. Así mismo, se definen los parámetros para que los entes territoriales y algunos establecimientos de carácter privado, construyan o adecuen espacios públicos amigables para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas y modifica algunos aspectos del descanso remunerado durante la lactancia como estrategia de protección de la maternidad y la primera infancia.

Artículo 2°. *Derecho a la lactancia materna en el espacio público*. Las mujeres o madres sustitutas que provisionan lactancia adoptiva tienen el derecho a amamantar a sus hijas e hijos en el espacio público, sin ningún tipo de discriminación. En consecuencia, las autoridades y la ciudadanía tienen el deber de respetarlas y abstenerse de prohibirles, negarles, limitarlas, censurarlas, restringirles o vulnerarlas cuando así lo hagan incluido todo tipo de violencia verbal y violencia física.

Artículo 3°. *Creación de las Áreas de Lactancia Materna en Espacio Público*. Las entidades territoriales del nivel municipal, distrital y departamental, con cargo a su presupuesto y conforme a la disponibilidad de recursos, crearán y manejarán por sí mismas o por delegación las Áreas de Lactancia Materna en Espacio Público en lugares donde se brinde el acceso y prestación de servicios públicos, así como áreas comerciales

con alta afluencia de personas. Las entidades territoriales podrán orientar esfuerzos y recursos para construir, adecuar o modificar un área específica en los citados espacios con todas las garantías de salubridad, donde las madres que estén en etapa de lactancia puedan amamantar o alimentar a sus hijas e hijos lactantes.

Las entidades privadas que presten servicios públicos y las organizaciones de carácter privado podrán establecer áreas de lactancia materna en espacio público, previa autorización de la autoridad competente en el ente territorial que corresponda. La ubicación de las Áreas de Lactancia Materna en Espacio Público corresponderá a la localización que determine el ente territorial competente.

En todo caso, el uso de las Áreas de Lactancia Materna será voluntario para las madres.

Parágrafo 1°. Con el fin de incorporar la creación de Áreas de Lactancia Materna en Espacio Público con alta afluencia de personas, el gobernador o alcalde podrá modificar parcialmente el Plan de Desarrollo Territorial el Plan de Acción y el Plan Plurianual de Inversiones según lo establecido en los artículos 40, 41 y 45 de la Ley Orgánica número 152 de 1994 o la que la modifique o complemente. De igual manera, podrá tramitar las modificaciones al Plan Básico de Ordenamiento Territorial y el Esquema Básico Ordenamiento Territorial teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 9°, 25 y 27 de la Ley 388 de 1997.

Parágrafo 2°. Los municipios de categoría cuarta a sexta podrán crear convenios interadministrativos con los departamentos a los que pertenecen y ser beneficiarios de recursos de donaciones y cooperación internacional para la financiación y construcción de Áreas de Lactancia Materna en Espacio Público con alta afluencia de personas en su territorio. En todo caso, queda