PROYECTO DE LEY N°

Por medio de la cual se aprueba el «Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad» adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000"

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Visto el texto del «Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad» adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000"

(Para ser transcrito: Se adjunta copia de la versión auténtica del Convenio en idioma español, publicada en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de tres (3) folios, certificada por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados del Ministerio de Relaciones Exteriores.)

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 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.

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 DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

CERTIFICA:

Que el texto del *"Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad"* adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000, que se acompaña al presente Proyecto de Ley, corresponde a la versión auténtica, en idioma español, publicada en la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Dada en Bogotá, D.C., a los veinticinco (25) días del mes de febrero de dos mil catorce (2014).

MARÍA ALEJANDRA ENCINALES JARAMILLO
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Tratados
Directora de Asuntos Jurídicos Internacionales

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY "POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO 183 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD» ADOPTADO EN GINEBRA, CONFEDERACIÓN SUIZA, EN EL MARCO DE LA 88ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EL 15 DE JUNIO DE 2000"

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16, 189 numeral 2 y 224 de la Constitución Política de Colombia, presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley *"por medio del cual se aprueba el «Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad» adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000".*

"La Organización Internacional del Trabajo"

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- fue creada en 1919 como parte del tratado de Versalles. La misión de la OIT es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales. Lo anterior, a través del fomento de condiciones de trabajo equitativas, por medio de las cuales se logre justicia social. Su misión es lograr que exista paz laboral, elemento esencial para la prosperidad y desarrollo de la población.

Así las cosas, los objetivos de la OIT son: fomentar los derechos laborales; ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente; mejorar la protección social; y fortalecer el dialogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Al respecto, resulta importante señalar que en aras de responder a las necesidades de mujeres y hombres trabajadores, la Organización, a través de

un dialogo social, reúne gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer las normas de trabajo, desarrollar políticas y programas de manera conjunta.

Por su parte la Conferencia Internacional del Trabajo, es el órgano que reúne a los delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados Miembros de la OIT, mediante la cual se establecen normas internacionales del trabajo. Asimismo, constituye un foro de discusiones de cuestiones sociales y laborales fundamentales para alcanzar la justicia social en el ámbito laboral.

"El Convenio 189 sobre la Protección de la Maternidad"

El objeto del "*Convenio 189 sobre la Protección de la Maternidad*" suscrito el 15 de junio del 2000, es promover la igualdad de las mujeres integrantes de la fuerza laboral y velar por la seguridad de las madres y de sus hijos.

Por medio del reconocimiento de la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y prácticas nacionales, el Convenio busca evitar que las mujeres asalariadas (incluidas aquellas que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente) que se encuentren en estado de embarazo o lactando, desempeñen un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo.

En este orden de ideas, este instrumento internacional sienta las bases de la protección de los derechos especiales de las mujeres embarazadas, tales como; el derecho a una licencia de maternidad de al menos 14 semanas; la garantía de una licencia en caso de complicaciones o enfermedad y la protección del empleo y no discriminación, entre otros.

Considerando lo anterior, la presentación del presente Proyecto de Ley se realiza como resultado de las consultas realizadas entre representantes del Gobierno Nacional, de los empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En particular, de la Subcomisión de Asuntos Internacionales de la Comisión Permanente de Concertación, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 2° y 3° del Convenio 144 de 1976 sobre Consultas Tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), ratificado por la República de Colombia. Mediante

dicho Convenio el Estado colombiano se comprometió a poner en práctica procedimientos efectivos de consulta sobre aspectos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros asuntos de interés mutuo, con miras a la aprobación y ratificación de Convenios, como ocurre efectivamente con el *Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad*, adoptado el 15 de junio del 2000.

Sobre el particular, es preciso mencionar que el *Acuerdo de la Negociación Colectiva Pliego Unificado Estatal*, suscrito el 16 de mayo de 2013, entre el Gobierno Nacional y las organizaciones más representativas de trabajadores, en el punto 23 señaló: "*El Presidente de la República, en cumplimiento de su deber frente a la Organización Internacional del Trabajo, OIT y en ejercicio de su competencia constitucional, presentará al Congreso de la República, el proyecto de ley para la aprobación de los Convenios de la OIT ... No. 183 "sobre la Protección de la Maternidad"*.

Este Convenio tiene el propósito de dar protección a las mujeres trabajadoras, en especial en situación de embarazo o en lactancia, sin discriminación alguna, y a su vez actualiza y revisa el Convenio No. 103, sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952.

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

Asimismo, el Convenio prevé que el Estado Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado como perjudicial o que conlleve un riesgo para la salud de la madre o de su hijo.

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

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

Por su parte, el Convenio, en el numeral 1° del artículo 4°, establece que se debe otorgar una licencia de maternidad con una duración de al menos catorce semanas; posteriormente, en el numeral 4° del mismo artículo, aclara que la licencia de maternidad incluirá una licencia obligatoria de seis semanas posteriores 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.
En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011, establece el descanso remunerado en la época del parto, señalando que:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

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

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

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

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1o. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad..."

El parágrafo 2° del precitado artículo señala que de las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

Adicional a lo anterior, la Ley 100 de 1993, en su artículo 207 determina que la mujer que se encuentre afiliada al régimen contributivo, tiene derecho a prestaciones económicas equivalentes al 100% del ingreso base de cotización durante la licencia de maternidad y, que para tener derecho al disfrute, se requiere haber cotizado por un periodo igual al de la gestación.

Igualmente, la remuneración durante la licencia está a cargo de la Empresa Prestadora de Salud, a la cual se encuentre afiliada la mujer embarazada (artículos 63 y 70 del Decreto 806 de 1998).

Ahora bien, en caso de enfermedad o complicaciones o riesgo, el Convenio consagra en su artículo 5°, que se deberá otorgar una licencia adicional antes o después del periodo de licencia de maternidad, en el evento en que estos sucesos se produzcan como consecuencia del embarazo o del parto. La

naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determine la legislación y la práctica nacional.

Al respecto, se debe señalar que en los Decretos 1406 de 1999, y 47 de 2000, se regula todo lo relacionado con las licencias por maternidad.

En relación con las prestaciones, el artículo 6° del Convenio establece el otorgamiento de prestaciones de maternidad, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda estar acorde con la práctica nacional.

Estipula también que, con el fin de proteger el estado de las mujeres embarazadas en el mercado laboral, las prestaciones relativas a la licencia deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio, con cargo a fondo públicos o según lo determinen la legislación y la práctica nacional. Agrega que un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin un acuerdo expreso, salvo cuando esté previsto en la legislación.

Cabe resaltar que en el ordenamiento interno colombiano, por disposición expresa de las normas que reglamentan el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia, el empleador, en casos excepcionales, si está obligado a pagar directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres embarazadas.

En relación con las prestaciones médicas que se le deben a la madre y a su hijo, el Convenio señala que se deberán proporcionar de acuerdo con la legislación o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con 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.

Estas prestaciones médicas se encuentran incluidas en la Resolución 5521 de 2013, 'por la cual se define, aclara y actualiza integralmente el Plan Obligatorio de Salud (POS)'.

Por otra parte, el artículo 8° del Convenio prohíbe al empleador el despido de una mujer que esté embarazada, durante la licencia de maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo en un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

En este sentido, el artículo 239 del C.S.T, PROHIBICION DE DESPEDIR, modificado por el artículo 20 de la Ley 1468 de 2011, señala:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

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

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; 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.

Un punto importante que establece el artículo 9° del Convenio, es el deber de adoptar medidas tendientes a garantizar que la maternidad no constituya causa de discriminación para el acceso y permanencia en el empleo. Es por tal razón que el por medio del instrumento se prohíbe al empleador exigir un examen de

embarazo, salvo que éste se solicite para efectos de realizar trabajos prohibidos total o parcialmente a mujeres embarazadas o lactantes, o que puedan constituir un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y/o del hijo.

En relación con este punto, el artículo 43 de nuestra Constitución Política determina que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. De aquí que la mujer no pueda ser sometida a ninguna clase de discriminación durante el embarazo y después del parto, por lo que gozará de especial asistencia y protección del Estado a través de un subsidio alimentario, en caso en que para entonces estuviere desempleada o desamparada.

Sobre el particular, y en el caso de mujeres cabeza de familia, la Ley 82 de 1993 establece para ellas un apoyo especial del Estado.

Ahora bien, en relación con la lactancia, el artículo 10 del Convenio 183 establece que toda mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día, o una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, y se remite a la legislación y práctica nacional en lo relacionado al número y la duración de esas interrupciones.

En el caso colombiano, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 13 de 1967, otorga dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno durante la lactancia, 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 y si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se haga constar y exponga las razones que justifiquen conceder más descansos de los señalados, el empleador está obligado a concederlos.

Por las anteriores consideraciones y con miras a reforzar la protección de la mujeres en estado de embarazo y etapa de lactancia, establecida en la Constitución Política y en la legislación laboral colombiana, el Gobierno Nacional, a través de la señora Ministra de Relaciones Exteriores y el señor Ministro del Trabajo, solicita al Honorable Congreso de la República aprobar el

«Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad» adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000".

De los Senadores y Representantes,

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR
Ministra de Relaciones Exteriores

RAFAEL PARDO RUEDA
Ministro del Trabajo

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

BOGOTÁ, D.C., 26 FEB 2014

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

MINISTRO DEL TRABAJO

(Fdo.) RAFAEL PARDO RUEDA

D E C R E T A:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el *"Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad"* adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el *"Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad"* adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de la misma.

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.

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR
Ministra de Relaciones Exteriores

RAFAEL PARDO RUEDA
Ministro del Trabajo

* * *

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.

REPUBLICA DE COLOMBIA-GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

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

ERNESTO SAMPER PIZANO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Emma Mejía Vélez.

* * *