

PROYECTO DE LEY N°

“Por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares” adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza, el 23 de junio de 1981.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Visto el texto del “Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares” adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza, el 23 de junio de 1981.

Se adjunta copia fiel y completa del texto en español del Convenio, certificado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados (E) 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 y consta en tres (3) folios.

El presente Proyecto de Ley consta en diez (10) folios.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES», ADOPTADO POR LA 67ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, REALIZADA EN GINEBRA – SUIZA EL 23 DE JUNIO DE 1981”

HONORABLES SENADORES Y REPRESENTANTES

En nombre del Gobierno Nacional, y de conformidad con los artículos 150 numeral 16, 189 numeral 2, 224 de la Constitución Política y el numeral 20 del artículo 142 de la ley 5° de 1992 presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley por medio de la cual se aprueba el «Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares», adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 23 de junio de 1981”.

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 Ginebra – Suiza, en el mes de junio de 1.981, que adoptó el «*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*».

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)

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

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

La mayoría de las normas prevé cierto nivel de flexibilidad, dando lugar a su transposición a la legislación y la práctica nacionales; se toma en consideración la diversidad entre países en cuanto a cultura, historia, sistema jurídico y nivel de desarrollo económico. Algunas normas prevén “cláusulas de flexibilidad” específicas, que permiten a los Estados establecer normas provisionales de menor fuerza a las prescritas en general, que temporalmente dejan a determinadas categorías de trabajadores al margen de la aplicación del convenio en cuestión, o que permiten aplicar sólo algunas partes del instrumento. Si un país ratificante aprovecha dichas cláusulas, de ordinario se le pide que dé cuenta de ello al Director General de la OIT al momento de la ratificación, y que haga uso de esas cláusulas sólo si se han celebrado consultas con los interlocutores sociales³.

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

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

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

³ Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo, Adrienne Cruz, Oficina para la igualdad de género OIT, 2012

Hasta hoy en el seno de la OIT se han adoptado 399 instrumentos, 189 Convenios, 6 Protocolos y 204 Recomendaciones, que tratan de los múltiples temas del mundo del trabajo. De estos instrumentos internacionales del trabajo la República de Colombia ha ratificado 61 Convenios de los cuales 8 corresponden a la categoría de fundamentales, 3 son de gobernanza y 50 técnicos. Por efecto de la adopción de otras NIT se han denunciado de forma automática 6 de estos Convenios.⁴

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 y así quedó consignado en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018: “Todos por un nuevo país”, Ley 1753 de 2015. Este concepto se soporta sobre cuatro componentes, a saber: (i) el respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) la creación de empleos decentes; (iii) la extensión de la protección y seguridad social; y (iv) el diálogo social.

Los mencionados componentes se complementan y refuerzan entre sí, en el marco de los derechos fundamentales en el trabajo⁵ es necesario orientar los esfuerzos del Estado a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, que tiene su marco de referencia internacional en el “*Convenio sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*”, suscrito el 26 de junio de 1.951 (número 100) y en el “*Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación*”, suscrito el 25 de junio de 1958 (número 111), ambos debidamente ratificados por Colombia.

Este marco normativo para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación se complementa mediante “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*”, no ratificado por Colombia. A la fecha esta Norma Internacional del Trabajo (NIT) ha sido ratificada por cuarenta y cuatro (44) países, es decir el 23.65% de los Miembros de la OIT, de los cuales diez (10) pertenecen a América Latina y el Caribe⁶, lo que representa el 29% de los países de la Región, dentro de los que se destacan Ecuador, Venezuela, Bolivia y Chile.

El “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*”, ha sido presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República, en la oportunidad en que fue adoptado en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud de lo establecido en el literal b), numeral 5, del artículo 19 de la Constitución de la OIT, obligación de sumisión a las autoridades competentes. 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:

- (i) El Gobierno de Colombia considera que la ratificación del “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*” puede representar 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;
- (ii) El Acuerdo de la negociación colectiva del pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos, suscrito el 11 de mayo de 2015, mediante el cual el Gobierno de Colombia, al más alto nivel, asumió el compromiso de impulsar en el Congreso de la República la ratificación de los Convenios 135, 149, 156 y 183 de la OIT;
- (iii) La Consulta tripartita realizada en virtud del Convenio 144 de la OIT, que no arroja consensos totales, pero representa un ejercicio de fortalecimiento de la democracia.

Con relación a este último aspecto se debe señalar que las organizaciones más representativas de empleadores han expresado que no consideran pertinente proceder a la aprobación de más normas internacionales del trabajo (NIT), la gran pregunta que plantean a la Comisión Permanente de Concertación Políticas Salariales y

⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595

⁵ Declaración de OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Mecanismo de Seguimiento, adoptada en 1.998

⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:480053774359247:::P11300_INSTRUMENT_SORT:3

Laborales (CPCPSL)⁷ es: “¿...si se quiere mostrarle a la OIT que se cumple al ratificar más convenios o si lo que se debería hacer es evaluar el cumplimiento de los convenios que actualmente se tienen ratificados...?”

«CONVENIO 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES», adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 23 de junio de 1981”

El término “conflicto entre el trabajo y la familia” remite a situaciones en que simultáneamente se sufre una presión ocasionada por el trabajo remunerado, y otra por las responsabilidades familiares no remuneradas, que en algún sentido son incompatibles entre sí, de manera tal que la exigencia de uno de los roles hace difícil atender a los requerimientos del otro. El uso del término “conflicto” refleja cuán difíciles y estresantes resultan los problemas cotidianos de quienes los padecen. La tensión entre el trabajo y la familia incide especialmente en la capacidad de las mujeres para asumir un trabajo remunerado, pues, en muchos casos, aceptan un trabajo en condiciones deficientes y un salario más bajo, para asumir la parte excesiva de trabajo familiar no remunerado y del cuidado de los hijos que recae sobre ellas.

“*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*” y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 165 (1981) son las normas internacionales principales que abordan la conciliación de las responsabilidades laborales y las familiares mediante políticas y medidas para apoyar a dichos trabajadores. La finalidad del Convenio y de la Recomendación es promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, en favor de las mujeres y de los hombres con responsabilidades familiares, así como entre los trabajadores con responsabilidades familiares y quienes no las tienen.

Alcance y principales elementos⁸

El “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*” comprende a todas las categorías de trabajadores, de todas las actividades económicas. Se refiere a las responsabilidades respecto de los “hijos a su cargo” y “de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén”. Cada país define las personas que quedan cubiertas por esos términos, ya que las ideas sobre la familia y las obligaciones conexas difieren mucho según el contexto y la sociedad. Sin embargo, el Convenio incluye claramente a las personas enfermas y a los ancianos a cargo, además de los hijos.

Los países que ratifican el Convenio núm. 156 deben 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. El Convenio prevé que las responsabilidades familiares no deberían constituir una razón válida para poner fin a la relación de trabajo.

Se adoptarán 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, la seguridad social y la planificación de la comunidad;
- Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar; impartir formación y perfeccionamiento profesional para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a incorporarse y permanecer en la fuerza de trabajo; y
- 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.

⁷ Acta de la Comisión permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del 3 de octubre de 2013

⁸ *Idem.*

El Convenio cuenta con 19 artículos, en los cuales los artículos del 1 al 11 regulan la materia objeto del tratado. Por su parte los artículos del 12 a 16 establecen lo relativo al ámbito de aplicación del Convenio y las disposiciones finales del mismo.

ANÁLISIS DEL ARTICULADO Y CONSIDERACIONES DEL GOBIERNO DE COLOMBIA

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

De acuerdo con los numerales 1 y 2 del artículo 1°, el Convenio aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y 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 cumplan unas condiciones establecidas, es decir que no aplica para todos los trabajadores con responsabilidades familiares solo cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades.

El numeral 3, otorga flexibilidad a los Estados ratificantes 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

En consonancia con lo contenido en la Declaración de OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Mecanismo de Seguimiento, 1.998 y con los postulados del “Trabajo Decente”, el “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*”, 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, extiende su campo de aplicación a los trabajadores vinculados por diversas formas en los sectores formal e informal, público y privado, incluso a los desempleados, que 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

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 mujeres⁹ y en Programas que buscan la equidad laboral con enfoque diferencial de género¹⁰.

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 y trabajadoras 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

El artículo 4 del Convenio plantea al Estado ratificante el reto de adoptar medidas para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares elegir libremente su empleo, y que se les tengan 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.

Un área de la salud del trabajador que está recibiendo una atención significativa en años recientes, es el área del balance trabajo – vida personal o conflicto trabajo – 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 cuatro extensas áreas son la sobrecarga de rol, tensión del cuidador, interferencia trabajo – familia e interferencia familia - trabajo. En general, los trabajadores que reportan altos niveles de conflicto trabajo – familia, presentan arriba de 12 veces más burnout y dos o tres veces más depresión que los trabajadores con un mayor balance trabajo – vida personal¹¹.

El alcance del artículo 4 del Convenio se puede traducir en la adopción de medidas tendientes a lograr 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 tiempo¹².

Otras modalidades de ordenación del tiempo pueden contribuir a reducir las limitaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, en algunos países, incluso el nuestro, se avanza en temas como el

⁹ <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>

¹⁰ <http://www.mintrabajo.gov.co/equidad.html>

¹¹ Estrategia de Entornos de Trabajo Saludables: Fundamentos y modelo de la OMS,

¹² 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.

teletrabajo, que disminuye las desventajas estructurales del mercado de trabajo con que tropiezan estos trabajadores. Así mismo, la contratación de servicios de jardines infantiles, de manera 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

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. Marco normativo que se complementa con la Ley 134 del 31 de mayo de 1.994, mediante la cual se dictan normas sobre participación ciudadana.

No obstante, la inexistencia 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 los entes territoriales adoptan medidas que favorecen los fenómenos y conflictos a que se ven expuestos estos trabajadores, pero estas medidas no responden necesariamente a los conflictos trabajo – familia y familia - trabajo, es el caso de la ampliación de cobertura de jardines infantiles o la flexibilización de los horarios de trabajo, que en el caso de estos últimos han respondido más a la necesidad de mejorar la movilidad.

Haber asumido el concepto de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Desarrollo, Ley 1753 de 2015, y ordenado a los Alcaldes y Gobernadores adoptar una política pública en esta materia en sus territorios, es una muy buena oportunidad para que se visibilice el fenómeno de los trabajadores con responsabilidades familiares y se abran espacios de participación en la construcción de las políticas.

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

Según ha señalado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, si se quiere que el “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*” tenga efectos reales y concretos en la promoción del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y 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

El artículo plantea la necesidad de incorporar a las políticas de formación profesional una variable relativa a los trabajadores con responsabilidades familiares, que les facilite su integración y permanencia en el mercado laboral, así como reintegrarse a ella cuando han abandonado un empleo por 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 la ocupación de los trabajadores con responsabilidades familiares. No obstante, las estrategias para facilitar el acceso de las personas a los servicios de formación no responden de forma específica a las responsabilidades familiares y al conflicto trabajo – familia, familia – trabajo.

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

Según relata la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT¹³, el artículo 8 del Convenio fue objeto de intensos debates, hasta determinar que solo debería referirse a que la responsabilidad familiar no debe constituir *per se* una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo, en los textos originales se aspiraba a que esta protección fuera más amplia.

En Colombia por vía legal¹⁴ y jurisprudencial¹⁵, se ha venido abordando el concepto del retén social, relativo a que *“ciertos sujetos tendrán una estabilidad laboral reforzada de modo que se mantendrán en sus cargos... Los 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 pensionarse”*¹⁶.

Según ha señalado la CEACR¹⁷ “el artículo 8 no exige que se motiven todos los casos de despido de trabajadores con responsabilidades familiares. Sin embargo, en circunstancias en que la relación de trabajo sólo pueda terminarse por razones válidas, el artículo 8 excluye que las responsabilidades familiares en cuanto tales puedan considerarse a este respecto como motivo válido.

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, de manera que fuera posible aplicar el artículo por otros cauces que el 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

¹³ Trabajadores con responsabilidades familiares, Informe preparado para la 80ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1.993

¹⁴ Leyes 790 de 2002 y 812 de 2003

¹⁵ Sentencias de la Corte Constitucional T – 802 y 835 de 2012, C – 991 de 2004

¹⁶ Sentencia T – 835 de 2012

¹⁷ Trabajadores con responsabilidades familiares, Informe preparado para la 80ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1.993

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

Según el artículo 9 del Convenio la forma en que puede darse aplicación a su contenido es diversa, 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, en caso de ser ratificado y dota al país de la posibilidad 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 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.

Consideraciones del Gobierno de Colombia

“...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 países”¹⁸

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

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”.

No obstante, 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.

Por las anteriores consideraciones, 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 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*», adoptado por la 67ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en ginebra – suiza el 23 de junio de 1981”.

De los Honorables Congresistas,

¹⁸ Trabajadores con responsabilidades familiares, Informe preparado para la 80ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1.993

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR
Ministra de Relaciones Exteriores

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D.C.,

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

(Fdo.) **JUAN MANUEL SANTOS CALDERON**

MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

(Fdo.) **MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR**

DECRETA:

«Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares», adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza, el 23 de junio de 1981”

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el *«Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares»*, adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza, el 23 de junio de 1981.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el *«Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares», adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada 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 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 la Ministra del Trabajo.

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR
Ministra de Relaciones Exteriores

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

