

COLOMBIA APRUEBA EL CONVENIO 183 DE LA OIT SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD A TRAVÉS DE LA LEY 2357 DE 2024

El pasado 29 de mayo de 2024 el Congreso, a través de la Ley 2357 de 2024, aprobó el Convenio 183 relativo a la protección de la maternidad, adoptado por la octogésima octava conferencia internacional de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) desarrollada en Ginebra, Suiza.

Este Convenio Internacional establece estándares mínimos para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el parto y la lactancia. Así mismo, define a la mujer trabajadora como cualquier persona de sexo femenino empleada, incluyendo formas atípicas de trabajo dependiente.

Entre sus aspectos más relevantes, se prohíbe la discriminación por motivos de maternidad y establece que todo miembro de este convenio deberá adoptar las medidas necesarias para que no se obligue a la embarazada o lactante a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por las autoridades competentes como perjudicial para su salud o la del bebe.

El convenio garantiza a la mujer el derecho de retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad. Así mismo, ratifica la protección del empleo prohibiendo el despido durante el embarazo, la licencia de maternidad y un periodo posterior determinado -lactancia-, estableciendo que, si se llega a despedir a una trabajadora en alguno de estos escenarios, se presumirá que la desvinculación fue discriminatoria y deberá el empleador demostrar que no fue así.

Esto último es relevante pues se modifica el entendimiento jurisprudencial que hasta la fecha se tenía del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece en su numeral primero (1) que:

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

Es importante resaltar que la protección de maternidad cuenta con unos momentos específicos, en los que son determinantes las reglas probatorias, a saber:

- La protección de maternidad, en un sentido más estricto, inicia desde el embarazo y hasta la licencia de maternidad (18 semanas que inician una o dos semanas antes del parto). Caso en el cual, la terminación del contrato de trabajo se presume discriminatoria (numeral 2° artículo 239 C.S.T.). Es decir, el empleador debe probar que el despido no obedeció a la condición de materna, y está obligado a solicitar la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, amparado en una causal objetiva o una justa causa.
- Por otro lado, posterior a la licencia de maternidad, y durante el período de lactancia, la protección constitucional se mantiene (Sentencia SU 075 de 2018), pero la presunción de discriminación dejaba de ser aplicable, de manera que correspondía a la trabajadora probar que el despido se dio con ocasión a su condición de madre lactante (artículo 240 C.S.T.).

Como se mencionó con antelación, a partir de la ratificación del convenio, la carga de la prueba deja de ser de la trabajadora y surge una presunción frente a la cual es el empleador quien debe, necesariamente, probar que la desvinculación no atendió a razones discriminatorias por motivo de la lactancia.

Es importante mencionar que esta Ley aplicará a futuro, no retroactivamente. Adicionalmente, aunque ya se encuentra publicada la mencionada Ley que ratifica este Convenio, se espera el control constitucional automático que debe realizar la Corte Constitucional a este tipo de Leyes, con el fin que entre a regir lo mencionado anteriormente.

Finalmente, consideramos que, con la ratificación de este instrumento internacional, Colombia se compromete a adecuar su legislación laboral para cumplir con estos estándares mínimos de protección a las mujeres trabajadoras durante los periodos de maternidad. Esto representa un importante avance en la promoción de la igualdad de género y los derechos laborales en el país.

Por: Laura Pérez Jiménez
lperez@scolalegal.com
María Camila Silva Segura
msilva@scolalegal.com
17 de junio de 2024