



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 1090

Bogotá, D. C., jueves, 15 de septiembre de 2022

EDICIÓN DE 15 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 77 DE 2022 SENADO

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

Bogotá D.C., 14 de septiembre de 2022

Senadora

Gloria Flórez Schneider

Presidenta

Comisión Segunda Permanente Constitucional

Senado de la República

REF: Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley No. 077 de 2022 Senado, “por medio de la cual se aprueba el «Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo sexta (67ª) conferencia internacional del trabajo, en ginebra, suiza, el 23 de junio de 1981”.

Cordial saludo,

De conformidad con la designación realizada por la Comisión Segunda del Senado de la República el pasado 5 de septiembre a través de oficio CSE-CS-CV10-0322-2022, y de conformidad con los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5 de 1992, de la manera más atenta y dentro del término establecido para tal efecto, procedemos a rendir informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 077 de 2022 Senado, “**por medio de la cual se aprueba el «convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo sexta (67ª) conferencia internacional del trabajo, en ginebra, suiza, el 23 de junio de 1981”.**

La ponencia se estructura con los siguientes elementos:

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de ley No. 077 de 2022 fue radicado el día veintinueve (29) de julio del presente año, ante la Secretaría General del Senado de la República por la entonces Ministra de Relaciones Exteriores, Martha Lucía Ramírez Blanco y el ex ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Báez.

El tipo de ley que contiene esta iniciativa es ordinario y se refiere a una ley aprobatoria de un tratado o convenio internacional, siendo repartida a la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República y remitida a esta Corporación para dar inicio al trámite. Fue publicado en la Gaceta No. 906 del 9 de agosto de 2022.

El proyecto de ley No. 077 de 2022 pretende aprobar una Norma Internacional del Trabajo (NIT), que se conoce de forma resumida como el “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1.981 (número 156)”. Este Convenio fue adoptado en la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra – Suiza, en el mes de junio de 1.981, en el cual participó el Gobierno nacional de conformidad con lo establecido en el numeral 2º del artículo 189 de la Constitución Política.

Para rendir ponencia de esta iniciativa legislativa, fuimos designados como ponentes los senadores Iván Cepeda Castro (coordinador), Jahel Quiroga Carrillo y Antonio José Correa Jiménez.

II. OBJETO Y FINALIDAD DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa tiene por objeto aprobar el Convenio No. 156, el cual 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; y entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los demás trabajadores.

Para tales efectos, se entiende como **trabajadores con responsabilidades familiares**, aquellos trabajadores que tienen responsabilidades 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.

En ese sentido, los Estados parte que ratifiquen el Convenio deberán 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.

III. CONSIDERACIONES DEL PROYECTO

Desde su creación en 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.

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 implementarlos. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de remitir a la OIT 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 de la 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 c) de la Constitución de la OIT, para Recomendaciones; artículo 23 (2) de la Constitución de la OIT, para Convenciones y Recomendaciones.

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.

El Convenio 156 contiene una serie de disposiciones con las que se pretende instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Para ello, el Estado colombiano, al ratificar esta Norma Internacional del Trabajo, se compromete a adoptar todas las medidas posibles, especialmente para:

- Permitir a esos trabajadores y trabajadoras 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.

a) Los cuidados que realizan los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares:

Durante décadas, las economistas feministas han puesto en evidencia el cuidado como la actividad que sostiene la vida y la economía de los países. Son innumerables las investigaciones que han evidenciado que las responsabilidades familiares son un trabajo no remunerado que mayoritariamente realizan las mujeres y que requiere de tiempo y genera riqueza.

La reciente pandemia que vivimos a nivel global dejó al descubierto las desigualdades estructurales de las sociedades, particularmente las que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares, las cuales son en su mayoría mujeres. Con las medidas de aislamiento y las cuarentenas, fue evidente la profundización de la sobrecarga laboral y la pérdida de autonomía económica para las mujeres. El incremento del trabajo de cuidado no remunerado y las barreras

históricas para acceder a un trabajo remunerado han ocasionado, conjuntamente, un retroceso de décadas en los avances en materia de autonomía económica de las mujeres¹.

El trabajo de cuidado no remunerado carece de reconocimiento económico y social. En consecuencia, no se dispone de mecanismos adecuados para garantizar su distribución justa o alivio a través de la expansión del sistema de protección social.

La organización social del cuidado en Colombia es familista y patriarcal, siendo los hogares los principales proveedores de cuidados y al interior de estos las mujeres y las niñas.

La ley 1413 de 2010 conocida como ley de Economía del Cuidado permite reconocer que en Colombia si se cuantificara el trabajo de cuidado no remunerado, su aporte al PIB equivaldría al 20%, mucho más que el valor agregado que genera cualquiera de las ramas de servicios financieros. Sin embargo, mientras el sector financiero fue uno de los grandes beneficiarios de los auxilios y ayudas económicas que otorgó el anterior gobierno, las mujeres cuidadoras no recibieron el mismo trato.

Según el PNUD, las mujeres en situación de pobreza vivieron los impactos más acentuados de la crisis económica por la pandemia, entre otros, por la desproporcionada carga de responsabilidades domésticas no remuneradas².

Las responsabilidades familiares deben ser consideradas como trabajo, dado que requieren tiempo y energía. Este tipo de trabajo, reconocido en los estudios económicos recientes como trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, tiene tres características: "es calificado como doméstico porque se realiza principalmente en los hogares, es de cuidado porque incluye actividades necesarias para el bienestar de las personas y es no remunerado porque como contraprestación no se recibe un salario,

¹ Ávila-Moreno, Diana Milena. Trabajo y brechas de género en Colombia tras un año de pandemia. Friedrich Ebert Stiftung, mayor de 2021. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/17899.pdf>

² Gutiérrez, Diana; Martín, Guillermina; Nopo, Hugo. El coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina. 2020. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE. Obtenido de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi110.pdf>

aunque también puede hacerse en el ámbito remunerado, en donde generalmente se hace en condiciones de informalidad y precariedad”³.

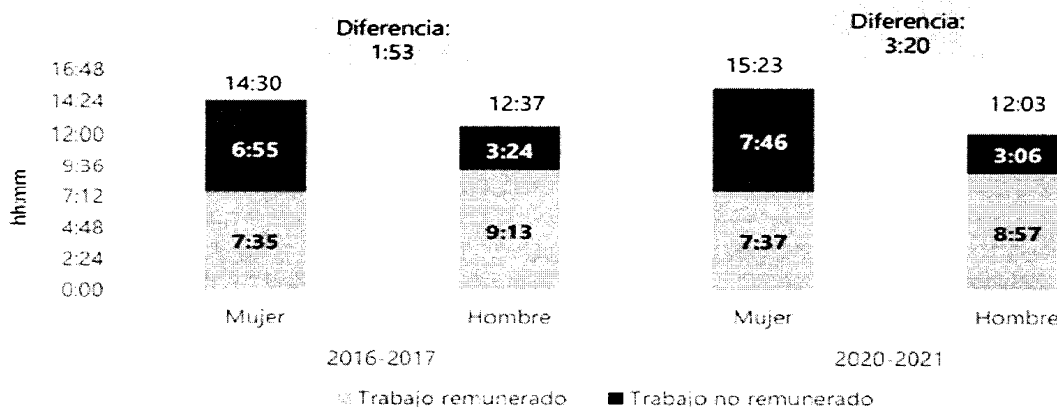
Las responsabilidades familiares no remuneradas siguen siendo el principal motivo por el que las mujeres están por fuera de la fuerza de trabajo. Se calcula que en el mundo 647 millones de mujeres en edad de trabajar se dedican de tiempo completo al trabajo de cuidados no remunerado, en comparación con 41 millones de hombres que hacen lo mismo⁴.

Según la Encuesta Nacional de uso del Tiempo (ENUT) realizada por el DANE, entre septiembre de 2020 y agosto de 2021, a nivel nacional, las mujeres dedicaron en promedio 7 horas y 46 minutos al día en actividades de trabajo no remunerado y los hombres 3 horas y 6 minutos. A esto es necesario añadir el tiempo dedicado al trabajo remunerado. Si se comparan los resultados con los de la ENUT de 2016-2017, puede evidenciarse que el trabajo del cuidado, es decir el trabajo con responsabilidades familiares, aumentó en la pandemia para las mujeres en cambio en el caso de los hombres se mantuvo estable.

La injusta distribución del trabajo del cuidado no remunerado al interior de los hogares genera brechas de género en el mundo del trabajo y requiere políticas laborales, de protección social y de cuidado con enfoque diferencial y territorial.

INFORMACIÓN PARA TODOS

Tiempo diario promedio en actividades de trabajo, según sexo
Total nacional^{Pr}



Fuente: DANE. Resultados ENUT 2020 – 2021

Reconocer la importancia de las responsabilidades familiares, es decir del trabajo del cuidado, implica tomar en cuenta que el tiempo que se dedica a los cuidados y apoyo para otras personas, conlleva en muchas ocasiones que las personas cuidadoras, principalmente mujeres, dejen de hacer otras actividades también necesarias para el desarrollo propio. Desde el año 2013, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) ha reconocido formalmente el trabajo doméstico y los cuidados no remunerados como trabajo de producción para el autoconsumo, una de las cinco formas de trabajo, junto con el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras actividades productivas⁵.

En Colombia existe la ley 1413 de 2010, iniciativa de las entonces senadoras y hoy ministras Cecilia López y Gloria Inés Ramírez, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado

³ Salcedo Novoa, Diana Paola y Trujillo Uribe, Alejandra. Una reflexión feminista sobre los cuidados en Colombia: políticas, actores, instituciones y principales desafíos. Friedrich Ebert Stiftung, octubre de 2020. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/16870-20210208.pdf> . P. 5.

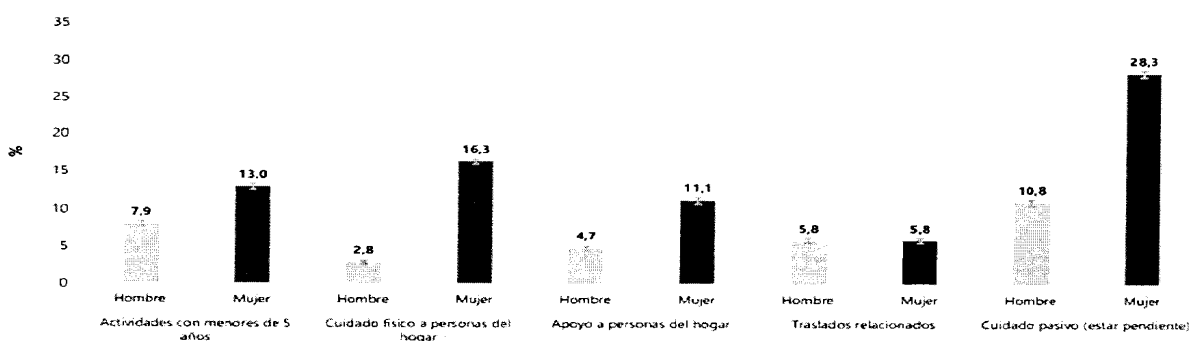
⁴ Ibidem. P. 6

⁵ Organización Internacional del Trabajo. 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo CIET. Resolución I, 2013.

en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. En cumplimiento de esta normativa, el DANE mide el aporte económico de estas actividades a través de la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado, la cual mide seis funcionalidades de lo que el Convenio 156 denomina responsabilidades familiares, estas son: **i)** suministro de alimentos, **ii)** mantenimiento de vestuario, **iii)** limpieza y mantenimiento del hogar, **iv)** cuidados y apoyo de personas, **v)** compras y administración del hogar, **vi)** voluntariado.

Participación en actividades de cuidado directo no remunerado para el propio hogar

Total nacional
2020-2021



Fuente: DANE. Resultados ENUT 2020 – 2021

En lo concerniente a los Cuidados y Apoyo que se proporcionan a los integrantes del hogar, éstos comprenden los dedicados a los menores de 5 años, así como otro tipo de cuidados destinados a personas que tienen dificultades o impedimentos para realizar actividades cotidianas, y también apoyos para desarrollo de trabajos escolares, traslados y cuidados médicos para la salud del resto de los integrantes del hogar⁶.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística, señala que esta funcionalidad se integra por las siguientes actividades:

- Actividades con menores de 5 años (jugar, contar o leer cuentos, llevarlos al parque).
- Alimentar.
- Bañar o ayudar a otras personas del hogar a hacerlo.
- Suministrar medicamentos, hacer terapias a otras personas del hogar.
- Ayudar con las tareas escolares.
- Acompañar a citas médicas (Atención y traslados).
- Llevar o traer a una persona del hogar al sitio de estudio
- Llevar o traer a una persona del hogar a eventos sociales, culturales o recreativos

Muchas veces, los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares no cuentan con la aquiescencia del empleador para garantizar ciertos procedimientos que se deben hacer en jornada laboral, como es el acompañamiento a citas médicas o la atención cuándo existen enfermedades. De ahí que la importancia de aprobar el Convenio 156 permita que las autoridades del Estado colombiano adopten las medidas necesarias para que se respete y garantice el derecho que le asiste a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares.

Según el DANE, del total del tiempo que dedica la población colombiana a proveer cuidados directos no remunerados para otros integrantes de sus hogares, 76.2% lo proporcionan las mujeres y 23.8% los hombres⁷. De ahí que, cuando se combinan las responsabilidades familiares con las actividades de trabajo formal remunerado, existe una carga total de trabajo significativamente mayor, que es lo que la teorización feminista denomina la 'doble jornada'.

Así, las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares tienen una carga total de trabajo 16% superior en comparación con las mujeres que no tienen responsabilidades familiares, y 23% mayor que la carga que tienen los hombres que realizan ambas actividades. De forma tal que, la distribución de labores del hogar y los cuidados muestra desigualdades de género importantes y sobrecarga en mayor proporción a las mujeres.⁸

⁶ DANE. Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad. 2020. P. 16.

⁷ Ibidem. P. 18.

⁸ Ibidem. P. 26.

Según el DANE, la necesidad de dividir el tiempo disponible entre las responsabilidades familiares y el mercado de trabajo se traduce en menores ingresos y menor afiliación a los esquemas de protección social. Esto se ve reflejado en que en el país, el ingreso laboral promedio mensual de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares es 27% menor para las mujeres en comparación con los hombres. En comparación con las mujeres que no tienen responsabilidades familiares, el ingreso laboral de las que sí lo tienen es en promedio 11% inferior⁹.

Al valorar las horas dedicadas al trabajo doméstico y del cuidado no remunerado en Colombia durante 2021, el DANE calculó un valor de \$230.338 miles de millones; siendo las mujeres las que más participan en ese valor, con el 75,9% del valor total¹⁰. Este tiempo de trabajo del cuidado no remunerado equivale al 19,6% del PIB¹¹.

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 de 1.998 y con los postulados del “Trabajo Decente”, el Convenio sobre los representantes de los trabajadores de 1.981 (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.

b) La importancia del Sistema Nacional de Cuidado en relación con el Convenio 156

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 mujeres¹² y en Programas que buscan la equidad laboral con enfoque diferencial de género¹³.

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 las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares.

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. Un buen ejemplo, de como se ignoran las responsabilidades familiares en el mundo del trabajo remunerado, es la regulación del teletrabajo y del trabajo en caso. De ahí que se requiera, como lo ha señalado el actual gobierno nacional, la creación de un Sistema Nacional de Cuidado que transforme la división sexual del trabajo y que reconozca los avances que en materia de políticas de cuidado se tiene en el nivel territorial, con participación de las organizaciones sociales, sindicales, de la academia y de las economistas feministas.

El programa de gobierno del presidente Gustavo Petro y la vicepresidenta Francia Márquez plantea la creación de un Sistema Nacional de Cuidado que “reconozca y recompense, reduzca y redistribuya el trabajo de cuidado feminizado a través de instrumentos de política pública que integren esfuerzos del Estado, el sector privado y la comunidad en articulación con la economía popular”¹⁴.

Este sistema permitirá la reducción del tiempo que la sociedad colombiana, principalmente las mujeres en los hogares dedican a la provisión de los cuidados para la pervivencia. El Estado, el sector privado y las comunidades proveerán servicios eficientes y de la más alta calidad en la atención de la población durante todas las etapas de la vida.

En virtud de lo anterior, la aprobación del Convenio 156 permitirá que se profundice este Sistema, en el marco de la organización y coordinación de las políticas del cuidado, entendidas como aquellas

⁹ Ibidem. P. 27.

¹⁰ DANE. Cuenta satélite de economía del cuidado (CSEC). Boletín Técnico 2021. 8 de julio de 2022.

¹¹ Ibidem.

¹² <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>

¹³ <http://www.mintrabajo.gov.co/equidad.html>

¹⁴ Petro, Gustavo y Márquez, Francia. Programa de gobierno 2022 – 2026: Colombia potencia mundial de la vida. P. 9.

políticas públicas “que asignan recursos para el cuidado, en forma de dinero (transferencias y subsidios), servicios o tiempo; incluyen entonces remuneraciones y subsidios para quienes cuidan y para quienes requieren ser cuidados, hasta la provisión de servicios complementarios, también regulaciones en la política laboral como regulación de jornadas de trabajo y licencias de maternidad y paternidad”¹⁵.

Actualmente existe una ausencia de una política nacional de cuidados, y lo que se tiene es un conjunto básico de programas de protección social para la reducción de la pobreza, los cuales están dirigidos a los grupos poblacionales que más requieren cuidados: niños y niñas, jóvenes, personas mayores y personas con dependencia funcional.

Con el Sistema Nacional del Cuidado se pretende contribuir a la justicia de género, abordar el trabajo desde una óptica de trabajo decente, transformar la división sexual del trabajo y, especialmente, ver el cuidado (y las responsabilidades familiares) como un derecho universal. En ese sentido, se debe pasar de los programas de protección social, a una política articuladora que permita reconocer, reducir y redistribuir el trabajo del cuidado.

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 a la 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.

IV. CONTENIDO DEL CONVENIO 156

A continuación se transcribe en su totalidad el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo sexta (67ª) conferencia internacional del trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981, que entraría en vigencia para Colombia con la aprobación del Proyecto de Ley No. 077 de 2022 Senado:

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 3 junio 1981 en su sexagésima 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

¹⁵ Salcedo Novoa, Diana Paola y Trujillo Uribe, Alejandra. Op. Cit. P. 18.

particular, el párrafo decimocuarto 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;

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:

- (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.

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.

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 profesionales, 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.

V. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY**Proyecto de Ley No. 077 de 2022 Senado**

“Por medio de la cual se aprueba el «Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésima sexta (76ª) conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**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 sexagésima sexta (76ª) conferencia Internacional 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 1994, el del «*Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*» adoptado por la sexagésima sexta (76ª) conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981”, que por el artículo primera 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.

VI. CONSTITUCIONALIDAD

De acuerdo al ordenamiento constitucional, en particular al artículo 150, numeral 16, el Congreso de la República es competente de aprobar o improbar los Tratados que el Gobierno celebra con otros Estados o con otros sujetos de Derecho Internacional. Asimismo, según lo previsto en el artículo 2 de la Ley 3 de 1992, el estudio y trámite de los proyectos de Ley aprobatorios de tratados internacionales le corresponde, en primer debate, a las Comisiones Segundas Constitucionales del Congreso; y según lo establece el artículo 204 de la Ley 5 de 1992, el proceso que deberán seguir los proyectos de Ley por medio de la cual se aprueban estos instrumentos internacionales es aquel del procedimiento legislativo ordinario.

En tal virtud, debe entonces esta Comisión conocer de la presente Ponencia en la cual se expone el instrumento en cuestión y se explica la importancia y relevancia para el país de la aprobación de esta norma internacional del trabajo. Frente al proceso de negociación, suscripción y aprobación es de anotar que hasta el momento se ha dado cabal cumplimiento a las disposiciones constitucionales, particularmente al artículo 189.2 de la Constitución Política de Colombia, que se refieren a la competencia del Gobierno nacional para a la negociación y ratificación de tratados. Ahora bien, en cuanto a la constitucionalidad material del Tratado que nos concita en esta oportunidad, los suscritos ponentes se permiten informar a los congresistas que el mismo se satisface el estándar Superior aplicable a la negociación de instrumentos internacionales basado en los principios de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional.

De otro lado, también debe resaltarse que la jurisprudencia constitucional ha reconocido, en cuanto a la adopción de los Convenios de la OIT, que “cuando el instrumento internacional es un convenio internacional del trabajo, de conformidad con lo dispuesto por los parágrafos 2°, 4° y 5° del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo - O.I.T., el mismo se adopta mediante votación en la Conferencia Internacional del Trabajo y se autentica mediante las firmas del Presidente de la Conferencia y el Director General de la Organización, por lo cual no tiene lugar la

suscripción del documento. Así, por sustracción de materia, el examen de constitucionalidad no incluye el aspecto de las facultades del ejecutivo para la suscripción del Convenio, pues los Estados miembros quedan obligados a someterlo a la autoridad competente para su aprobación, en el término de un año contado a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia General en la que fue adoptado.”¹⁶

Como se observa, idéntica consideración es aplicable al caso analizado, de modo que están debidamente acreditadas las condiciones que impone la Constitución para la representación internacional el Estado en el asunto de la referencia.

VII. CONFLICTO DE INTERÉS

De conformidad con lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, que modifica el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, estableciendo la obligación del ponente del proyecto de presentar la descripción de las posibles circunstancias o eventos que podrán generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, frente al presente proyecto que no hay motivos que puedan generar un conflicto de interés por quienes redactan la presente ponencia. Tampoco se evidencian motivos que puedan generar un conflicto de interés en los congresistas para que puedan discutir y votar esta iniciativa de ley.

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley no exime del deber del congresista de identificar causales adicionales.

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-535 de 2002. M.P. Jaime Araujo Rentería

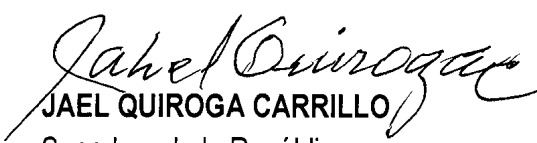
VII. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, nos permitimos rendir ponencia positiva, y en consecuencia, solicitamos a los miembros del Senado de la República aprobar en primer debate el Proyecto de Ley No. 077 de 2022 Senado, "por medio de la cual se aprueba el «convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo sexta (67ª) conferencia internacional del trabajo, en ginebra, suiza, el 23 de junio de 1981".

De los congresistas,



IVÁN CEPEDA CASTRO
Senador de la República



Jael QUIROGA CARRILLO
Senadora de la República



ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ
Senador de la República

OFICIOS DE COAUTORÍA

OFICIO DE COAUTORÍA AL PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO NÚMERO 26 DE 2022 SENADO

por medio del cual se reforma los artículos 40, 107, 108, 109, 126, 172, 177, 181 y 262 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C. , 14 de septiembre de 2022

Doctor
GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario
SENADO DE LA REPÚBLICA
Ciudad

Ref. Solicitud coautoría

Cordial saludo secretario Eljach:

Comendidamente me permito solicitarle me incluya como coautor al Proyecto de Acto Legislativo N° 026 de 2022 "Por medio del cual se reforma los artículos 40, 107, 108, 109, 126, 172, 177, 181 y 262 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Agradezco su amable colaboración.

Atentamente



CÉSAR AUGUSTO PACHÓN ACHURY
Senador de la República
Pacto Histórico

**OFICIO DE COAUTORÍA AL PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO NÚMERO 26 DE 2022
SENADO**

por medio del cual se reforma los artículos 40, 107, 108, 109, 126, 172, 177, 181 y 262 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

SLE-CS-CV19-770-2022

Bogotá D.C., 15 de septiembre de 2022

Doctor
GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General
Senado de la República
Ciudad

ASUNTO: Solicitud.

Respetado doctor Eljach.

De manera atenta, me permito manifestar que adhiero mi firma como coautor al Proyecto de Acto Legislativo No.26/22 Senado "POR MEDIO DEL CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 40, 107, 108, 109, 126, 172, 177, 181, 262 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Agradezco se sirva ordenar a quien corresponda adelantar el trámite a esta solicitud.

Atentamente,



ALEXANDER LÓPEZ MAYA
Senador de la República

CONCEPTO JURÍDICO**CONCEPTO JURÍDICO SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO AL
PROYECTO DE LEY NÚMERO 091 DE 2022 SENADO**

por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1355 de 2009, se adicionan artículos nuevos y se dictan otras disposiciones (en adelante el "proyecto").

Bogotá D.C.

Honorable Senador
JOSUÉ ALIRIO BARRERA RODRÍGUEZ
Comisión Séptima Constitucional Permanente
SENADO DE LA REPÚBLICA
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
alirio.barrera@senado.gov.co

Asunto: Comentarios al Proyecto de Ley No. 091 de 2022 (Senado) "Por medio de la cual se modifica parcialmente la ley 1355 de 2009, se adicionan artículos nuevos y se dictan otras disposiciones" (en adelante el "proyecto")

Respetado Senador:

La **SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO** (en adelante **SIC**) realiza un seguimiento permanente a los proyectos de ley que pueden tener incidencia en el ejercicio de las funciones que le han sido asignadas. En consecuencia, y después de haber revisado la iniciativa que se indica en el asunto, nos permitimos poner a su consideración algunos comentarios frente al contenido de la misma.

Inicialmente, esta Entidad reconoce y apoya la labor de promover políticas de seguridad alimentaria y nutricional que favorezcan la creación de ambientes saludables y seguros para los consumidores. No obstante, es preciso indicar que la referencia que se hace a la **SIC** en el artículo 11 del proyecto no resulta del todo precisa, pues las labores de inspección, vigilancia y control no se extienden a lo que se pretenden intervenir en el proyecto —es decir, a temas de alimentos, su empaquetado y patrocinio o publicidad—, pues dichos asuntos hacen parte de un régimen particular del cual el **INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS** (en adelante el **INVIMA**) es la autoridad encargada de vigilarlo.

Lo anterior, encuentra sustento en que: (i) esta Superintendencia, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 22 del artículo 1 del Decreto 4886 de 2011 y el artículo 2 de la Ley 1480 de 2011, se encarga de velar y dar trámite a las reclamaciones sobre violación a las normas de protección al consumidor en aquellos sectores de la economía que no gozan de regulación especial, y; (ii) el **INVIMA**, según el artículo 245 de la Ley 100 de 1993 y los artículos 1 y 4 del Decreto 2078 de 2012, es la autoridad encargada de la vigilancia sanitaria y del control de calidad de los alimentos y bebidas, entre otros productos.

Así las cosas, al tener en cuenta que el proyecto de ley se refiere en su totalidad a la regulación de productos comestibles, así como al empaquetado y a mensajes de publicidad o patrocinio de los mismo, puede deducirse que es el **INVIMA** la autoridad competente de vigilar el cumplimiento de las disposiciones previstas en el proyecto de ley objeto de comentarios y no esta Superintendencia.

En virtud de lo expuesto, se sugiere la supresión de toda referencia que se hace a esta Entidad en el artículo 11 del proyecto —es decir, en el artículo 12B que se pretende adicionar a la Ley 1355 de 2009—, como se indica a continuación:

TEXTO RADICADO	PROPUESTA SIC
<p>Artículo 11. Adiciónese el artículo 12B a la Ley 1355 de 2009, el cual tendrá el siguiente tenor:</p> <p>Artículo 12B. Sanciones. El Invima y la Superintendencia de Industria y Comercio sancionarán a cualquier persona que infrinja lo establecido en la presente ley en lo relativo a la implementación del empaquetado y las regulaciones de contenido de los productos comestibles. La Superintendencia de Industria y Comercio impondrá sanciones ante el incumplimiento de las disposiciones en materia de publicidad y patrocinio de las que trata la presente Ley, así como por las violaciones a los derechos de los consumidores en los casos en los que no exista regulación especial.</p> <p>Parágrafo. El régimen sancionatorio, autoridades competentes y procedimiento será aplicable con fundamenta en la normatividad que les confiere facultades sancionatorias a las entidades mencionadas en este artículo, y lo dispuesto en la presente norma."</p>	<p>Artículo 11. Adiciónese el artículo 12B a la Ley 1355 de 2009, el cual tendrá el siguiente tenor:</p> <p>Artículo 12B: Sanciones. El Invima y la Superintendencia de Industria y Comercio sancionarán a cualquier persona que infrinja lo establecido en la presente ley en lo relativo a la implementación del empaquetado y las regulaciones de contenido de los productos comestibles. La Superintendencia de Industria y Comercio impondrá sanciones ante el incumplimiento de las disposiciones en materia de publicidad y patrocinio de las que trata la presente Ley las violaciones a los derechos de los consumidores en los casos en los que no exista regulación especial.</p> <p>Parágrafo. El régimen sancionatorio, autoridades competentes y procedimiento será aplicable con fundamenta en la normatividad que les confiere facultades sancionatorias a las entidades mencionadas en este artículo, y lo dispuesto en la presente norma."</p>

Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto, esta Entidad considera oportuno manifestar que recientemente fue expedida la Ley 2120 de 2021 "Por medio de la cual se adoptan medidas para fomentar entornos alimentarios saludables y prevenir enfermedades no transmisibles y se adoptan otras disposiciones", la cual prevé en su artículo 5 la obligación de que todos los productos comestibles o bebibles clasificados de acuerdo a nivel de procesamiento con cantidad excesiva de nutrientes críticos establecidos por el **MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**, implementen un etiquetado frontal donde se incorpore un sello de advertencia, que deberá ser de alto impacto preventivo, claro, visible, legible, de fácil identificación y comprensión para los consumidores, con mensajes inequívocos que adviertan al consumidor de los contenidos excesivos de nutrientes críticos.

En ese orden, se sugiere tener en cuenta el contenido de dicha ley, así como las reglamentaciones que se derivarán de la misma, en aras de evitar que el proyecto duplique disposiciones sobre una misma materia.

Esperamos con estos comentarios contribuir al enriquecimiento de tan importante iniciativa, quedando a su disposición para resolver cualquier inquietud que se presente.

Cordialmente,


JUAN CAMILO DURÁN TÉLLEZ
 Superintendente de Industria y Comercio (E)

LA COMISION SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los quince (15) días del mes de septiembre del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza **la publicación en Gaceta del Congreso de la República**, las siguientes: consideraciones.

CONCEPTO: SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

REFRENDADO POR: JUAN CAMILO DURÁN TÉLLEZ- PRESIDENTE EJECUTIVO

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: PROYECTO DE LEY NO. 091/2022 SENADO.

TÍTULO DEL PROYECTO: “POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA LEY 1355 DE 2009, SE ADICIONAN ARTICULOS NUEVOS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”


NÚMERO DE FOLIOS: CUATRO (4)

RECIBIDO EL DÍA: MIERCOLES 14 DE SEPTIEMBRE DE 2022

HORA: 1:43 P.M

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,



PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
SECRETARIO
COMISIÓN SÉPTIMA

CONTENIDO

Gaceta número 1090 - jueves 15 de septiembre de 2022

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Informe de ponencia para primer debate del proyecto de ley número 77 de 2022 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Sexta (67ª) Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981. 1

OFICIOS DE COAUTORÍA

Oficio de coautoría al proyecto de acto legislativo número 26 de 2022 Senado, por medio del cual se reforma los artículos 40, 107, 108, 109, 126, 172, 177, 181 y 262 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones..... 12

Oficio de coautoría al proyecto de acto legislativo número 26 de 2022 Senado, por medio del cual se reforma los artículos 40, 107, 108, 109, 126, 172, 177, 181 y 262 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones..... 13

CONCEPTO JURÍDICO

Concepto jurídico Ssuperintendencia de Industria y Comercio al proyecto de ley número 091 de 2022 Senado, por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1355 de 2009, se adicionan artículos nuevos y se dictan otras disposiciones (en adelante el “proyecto”)..... 13