

Bogotá, 08 de agosto de 2017

Honorable Magistrada
GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO
CORTE CONSTITUCIONAL

Ciudad



12236

D-12236

11:05

N

REFERENCIA: CORRECCIÓN DE DEMANDA DE ACCIÓN PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD contra el párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017 "por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones" Publicada en Diario Oficial N° 50106.

Luisa Daniela Rodríguez Salas, ciudadana Colombiana mayor de edad, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.032.482.067, expedida en Bogotá Cundinamarca, actuando en nombre propio, con domicilio en la calle 22 A Bis No. 27-80 de Bogotá, respetuosamente me dirijo a usted en ejercicio de los derechos y deberes consagrados en el numeral 6 del artículo 40 y en el numeral 7 del artículo 95 de la Constitución Política, con el fin de presentar corregido el tercer cargo señalado en una demanda de ACCIÓN PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD que se encuentra en el EXPEDIENTE D-12236 presentada el 07 de julio de 2017 contra el párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de Enero de 2017 como se sustenta a continuación:

I. NORMA ACUSADA

LEY 1823 de 2017

ARTÍCULO 2°. "Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo las normas técnicas de seguridad, para luego transportarlas al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Parágrafo. Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas".

II. NORMAS VIOLADAS

TERCER CARGO

ARTÍCULO 44. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS NIÑOS.

Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

III. CONCEPTO DE VIOLACIÓN

SUBSANACIÓN DE LA DEMANDA PRESENTADA CONTRA EL PARÁGRAFO (PARCIAL) DEL ARTÍCULO 2° DE LA LEY 1823 DEL 4 DE ENERO DE 2017

De conformidad en lo manifestado en el Auto de la Corte Constitucional con fecha 31 de julio de 2017, el cual se encuentra en el expediente: D-12236, me permito subsanar el tercer cargo de la demanda presentada en contra del párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 de 2017.

TERCER CARGO: Respecto a este cargo se considera que el párrafo (parcial) del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017, es violatorio de los **DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS NIÑOS** que corresponde a el artículo 44 de la Constitución Política, ya que no se le estaría garantizando en primera medida a las mujeres lactantes que laboran en empresas privadas **con menos de 50 empleadas** las posibilidades de acceder a un espacio acondicionado y digno donde puedan extraer la leche materna bajo normas técnicas seguridad e higiene, para posteriormente llevarla al hogar y con esta poder alimentar a sus hijos. El hecho de que no puedan algunas madres tener acceso a las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral va en contra de los derechos de los niños que desde que nacen tienen **derecho a un estado de salud óptimo y a una alimentación equilibrada** para su desarrollo y una mejor nutrición y crecimiento. Por consiguiente, si las mujeres no tienen un espacio higiénico y adecuado para extraer la leche materna, preferirán no realizarlo en el lugar de trabajo, porque lo mas seguro es que si no existe un espacio acondicionado para hacerlo como lo son las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, lo hagan en otras áreas de la empresa, un ejemplo de ello serian los baños, el cual no es un lugar digno e higiénico, ni cuenta con las medidas seguridad para llevar a cabo la extracción de la leche materna. Además, cabe la posibilidad de que los utensilios en que guarden la leche materna en este lugar se contaminen y elijan mejor nutrir a sus hijos con otro tipo de leche artificial o suplementos adicionales, que no tienen la misma cantidad de nutrientes que proporciona la leche materna. Es claro que el párrafo (parcial) demandado priva a los niños a recibir una alimentación equilibrada, optima y en las mejores condiciones de higiene, poniendo por tanto en peligro la nutrición y la salud de los bebés que son mas vulnerables a infecciones y enfermedades.

El Estado debe desarrollar la constitución, las leyes y lo expresado por los organismos internacionales, para poder brindar protección, promoción y apoyo a la lactancia materna, para que las mujeres puedan continuar cuidando y alimentando de manera equilibrada, conveniente, inocua y apropiada a sus hijos al retomar su trabajo. Por tanto, **la familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Los derechos de los niños son prevalentes a nivel mundial**, por eso se hace necesario que el Estado intervenga para que las empresas adopten para todas las mujeres las mejores medidas posibles para cumplir con la alimentación equilibrada de los niños lactantes.

La leche materna es tan vital en el crecimiento de un bebe que llega a tener beneficios hasta llegar a la edad adulta. La UNICEF, la FAO, la OIT, la Asociación Internacional de Consultores en Lactancia, la Red Internacional de Grupos pro Alimentación Infantil, y la Alianza Mundial pro Lactancia Materna, todos estos organismos están de acuerdo en que *“las madres y sus bebés forman una unidad biológica y social inseparable; la salud y la nutrición de un grupo no puede separarse de la salud y la nutrición del otro”*.

De la misma manera, la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño, que los Estados Miembros de la OMS y la Junta Ejecutiva del UNICEF adoptaron en 2002, la cual esta encaminada a proteger, promover y apoyar la alimentación apropiada del lactante y del niño pequeño, establece que se basa en *“El respeto, la protección, la facilitación y el cumplimiento de los principios aceptados de derechos humanos. La nutrición es un componente fundamental y universalmente reconocido del derecho de los niños al disfrute del más alto nivel posible de salud, tal como se declara en la Convención sobre los Derechos del Niño. Los niños tienen derecho a recibir una nutrición adecuada y a acceder a alimentos inocuos y nutritivos, y ambos son esenciales para satisfacer el derecho al más alto nivel posible de salud. [...] En muchos entornos, estos derechos aún no se han hecho efectivos [...] Los rápidos cambios sociales y económicos no hacen más que agravar las dificultades a las que se enfrentan las familias para alimentar y cuidar de forma adecuada a sus hijos. La expansión de la urbanización aumenta el número de familias que dependen de empleos no estructurados o intermitentes, con ingresos variables y prestaciones de maternidad escasas o nulas. En las zonas rurales, las mujeres independientes que tienen un empleo nominal han de soportar pesadas cargas, por lo general sin protección de la maternidad. Al mismo tiempo, las estructuras de la familia tradicional y de apoyo de la comunidad se están erosionando, los recursos destinados al apoyo de los servicios de salud y, especialmente, a los relacionados con la nutrición, son cada vez más escasos, no se dispone de información precisa sobre las prácticas óptimas de alimentación, y el número de familias rurales y urbanas que padecen inseguridad alimentaria está aumentando”*.

Según se formula en las conclusiones y recomendaciones de la reunión consultiva de expertos (Ginebra, 28 a 30 de marzo de 2001) numeral 13. En uno de sus incisos dispone que los alimentos de lo niños lactantes: **• han de ser inocuos, es decir, se deben preparar y almacenar de forma higiénica y hay que darlos con las manos limpias y utilizando utensilios limpios, y no biberones y tetinas;** (Se subraya y se destaca)

El origen de la malnutrición a menudo radica en una práctica inadecuada de la lactancia natural o en su interrupción. El numeral 23 de la antes citada Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño destaca lo siguiente: *“Los lactantes y los niños se cuentan entre las víctimas más vulnerables*

de las situaciones de emergencia naturales o provocadas por el hombre. La interrupción de la lactancia natural y la alimentación complementaria inadecuada acentúan el riesgo de malnutrición, enfermedad y mortalidad” [...] Y el numeral 33 plantea que “Una prioridad de la estrategia mundial para todos los gobiernos es el logro de los siguientes objetivos operativos adicionales: • elaborar, aplicar, supervisar y evaluar una política integral sobre la alimentación del lactante y del niño pequeño en el contexto de las políticas y los programas nacionales relativos a la nutrición, los niños y la salud reproductiva, y la reducción de la pobreza; • velar por que el sector de la salud y otros sectores conexos protejan, fomenten y apoyen la lactancia natural exclusiva durante seis meses y la continuación de la lactancia natural hasta que el niño tenga dos años de edad o más, al mismo tiempo que dan acceso a las mujeres al apoyo que necesitan – en la familia, la comunidad y el lugar de trabajo – para alcanzar este objetivo; • fomentar una alimentación complementaria oportuna, adecuada, inocua y apropiada sin interrupción de la lactancia natural”. Y el numeral 34 establece que: “adoptar y supervisar la aplicación de una política de derechos de maternidad, compatible con la Convención y la Recomendación de la OIT sobre la protección de la maternidad, a fin de facilitar la lactancia natural a las mujeres con empleos remunerados, incluidas las que, según las normas, ejerzan formas atípicas de trabajo dependiente, por ejemplo, a tiempo parcial, doméstico o intermitente”.

También la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, expresa en su artículo 25, numeral 2 lo siguiente: “2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales [...]”

Por otro lado, la Organización Mundial de Salud (OMS) plantea lo siguiente: “Durante los últimos decenios se han seguido acumulando pruebas sobre las ventajas sanitarias de la lactancia materna, sobre la que se han elaborado numerosas recomendaciones. [...] Para el conjunto de la población se recomienda la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida y a partir de entonces su refuerzo con alimentos complementarios al menos hasta los dos años. Para que las madres puedan practicar el amamantamiento exclusivo durante los seis primeros meses, la OMS y el UNICEF recomiendan:

- Iniciar el amamantamiento durante la primera hora de vida;
- Practicar el amamantamiento exclusivo, es decir, proporcionar al lactante únicamente leche materna, sin otros alimentos o bebidas, ni siquiera agua;
- Dar el pecho cuando el niño lo reclame, ya sea de día o de noche;
- No utilizar biberones, tetinas o chupetes”. (Se subraya y se destaca).

De acuerdo con la Convención Sobre los Derechos del Niño del 20 de noviembre de 1989 – UNICEF en su artículo 24 numeral 2, literal e) establece lo siguiente: “e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental [...]”; y por otro lado el numeral 3, dispone que: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas eficaces y apropiadas posibles para abolir las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de los niños”.

Igualmente, el Código de infancia y adolescencia, ley 1098 de 2006 en su artículo 8 dispone que: “Se entiende por interés superior del niño, niña y adolescente, el imperativo que obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos sus Derechos Humanos, que son universales, prevalentes e interdependientes”. Y también su artículo 10 define la corresponsabilidad expresando que es: “la concurrencia de actores y acciones conducentes a

garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. La familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección. La corresponsabilidad y la concurrencia aplican en la relación que se establece entre todos los sectores e instituciones del Estado. No obstante lo anterior, instituciones públicas o privadas obligadas a la prestación de servicios sociales, no podrán invocar el principio de la corresponsabilidad para negar la atención que demande la satisfacción de derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes". (Se subraya y se destaca). Por otro lado en su artículo 17 se expresa que "[...] La calidad de vida es esencial para su desarrollo integral acorde con la dignidad de ser humano. Este derecho supone la generación de condiciones que les aseguren desde la concepción cuidado, protección, alimentación nutritiva y equilibrada. [...].

De acuerdo con sentencia T- 634 DE 2013, la Corte argumenta que la "protección reforzada de la mujer embarazada se extiende entonces a la protección de la maternidad, cuando ya ha culminado el periodo de gestación y ha dado a luz. Esta medida de protección guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. De esta manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros propósitos el de garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos". (Se subraya y se destaca).

De tal manera que el párrafo (parcial) del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 está dando la posibilidad para que se incremente el número de niños lactantes que están siendo alimentados de forma inadecuada, lo que hace peligrar su estado de nutrición, salud, crecimiento y desarrollo, pues las prácticas de alimentación con leche artificial resultan inoportunas, inapropiadas e insalubres. Todos los niños tienen derecho a una condición óptima de salud, a una alimentación equilibrada y a una especial protección no solo del Estado sino de la familia y la sociedad que les garantice el desarrollo armónico y la satisfacción integral de todos sus derechos que son universales, prevalentes e interdependientes, por tanto, resulta necesario que el Estado intervenga para que todas las empresas tengan un lugar acondicionado para extraer la leche materna de forma higiénica y con normas técnicas de seguridad a fin de evitar la contaminación de la misma y alimentar de forma natural a los niños lactantes para que crezcan sanos y fuertes.

IV. PETICIÓN

Se solicita a la Honorable Corte Constitucional se declare la inexecutable (parcial) del párrafo único del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 "(...) aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas", por ir en contra del artículo 44 de la Constitución Política, por las razones antes expuestas.

V. COMPETENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Es usted Honorable Corte Constitucional competente para conocer de la presente demanda de acción pública de inconstitucionalidad, de acuerdo con el artículo 241 de la Constitución Política, numeral 4, según el cual dicho tribunal decidirá "sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicio de procedimiento en su formación".

VI. PRUEBAS

DIARIO OFICIAL. AÑO CLII. N° 50106. Con fecha del 04 enero de 2017.
Pág. 2

VII. ANEXOS

Demanda de Acción Pública de Inconstitucionalidad con fecha del 07 de julio de 2017. Adjunto Diario Oficial N° 50106 y Auto de la Corte Constitucional – Expediente: D-12236.

VIII. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la Calle 22 A bis N° 27 – 80 D.C. Apartamento: 120
Barrio: Usatama en la ciudad de Bogotá, D.C

Teléfono: 9063348

Celular: 3208594463

Correo: luisarodriguez120@hotmail.com

Atentamente,

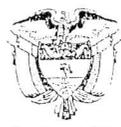


LUISA DANIELA RODRIGUEZ SALAS

C.C. 1.032.482.067 de Bogotá

Exp: 12236
Dr. Ortiz

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público
Oficina Judicial
Bogotá, D.C. - Cundinamarca



DATOS PARA RADICACIÓN DE PROCESO

JURISDICCIÓN: Constitucional

Grupo / Clase de Proceso: Acción pública de inconstitucionalidad

No. de Cuadernos: 1 Folios Correspondientes: 9

DEMANDANTE (S)

Lisa Daniela Rodriguez Salas C.C. 1.032.482.067

Nombre (s) 1er Apellido 2º Apellido No. C.C. Nit

Dirección Notificación: Calle 22ª Bis # 27 - 80 Apartamento: 120 Teléfono: 3202594463

APODERADO

Nombre (s) 1er Apellido 2º Apellido No. C.C. / T.P.

Dirección Notificación: _____ Teléfono: _____

DEMANDADO (S)

Nombre (s) 1er Apellido 2º Apellido No. C.C. Nit

Dirección Notificación: _____ Teléfono: _____

ANEXOS _____

Radicado Proceso

Firma Apoderado
T.P. No

Bogotá, 07 de julio de 2017

Honorables Magistrados

CORTE CONSTITUCIONAL

Ciudad

REFERENCIA. DEMANDA DE ACCIÓN PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD contra el parágrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017 “por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones” Publicada en Diario Oficial N° 50106.

Luisa Daniela Rodríguez Salas, ciudadana Colombiana mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.032.482.067, expedida en Bogotá Cundinamarca, actuando en nombre propio, con domicilio en la calle 22 A Bis No. 27-80 de Bogotá, respetuosamente me dirijo a ustedes en ejercicio de los derechos y deberes consagrados en el numeral 6 del artículo 40 y en el numeral 7 del artículo 95 de la Constitución Política, con el fin de interponer una demanda de acción PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD contra el parágrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de Enero de 2017 como se sustenta a continuación:

I. NORMA ACUSADA

LEY 1823 de 2017

ARTÍCULO 2°. *“Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.*

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo las normas técnicas de seguridad, para luego transportarlas al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Parágrafo. *Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas”.*

II. NORMAS VIOLADAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

PRIMER CARGO

VIOLACION AL DERECHO DE IGUALDAD

Artículo 13°: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

SEGUNDO CARGO

ARTÍCULO 43. IGUALDAD Y PROTECCIÓN A LA MUJER.

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

TERCER CARGO

ARTÍCULO 44. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS NIÑOS.

Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física; la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

III. CONCEPTO DE VIOLACIÓN

A continuación, esbozare los cargos que formule para solicitar la declaratoria de inconstitucionalidad del párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 de 2017.

1. **PRIMER CARGO:** Tiene que ver con el **DERECHO DE IGUALDAD** establecido en el artículo 13 de la Constitución Política. El párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 de 2017, viola en su totalidad este derecho, ya que cuando el Estado establece una igualdad ante la ley al disponer que todas las personas gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación alguna, el párrafo (parcial) del artículo 2°, enuncia que: *“Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas”*, en el texto subrayado, es evidente que existe una vulneración al **DERECHO DE IGUALDAD** porque este párrafo señala que las empresas privadas que cuenten con menos de 50 empleadas, que son madres y se encuentran en estado de lactancia, no tienen el privilegio de acceder a las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral y de permanecer en un espacio higiénico y digno para que las mujeres puedan extraer la leche materna asegurando su apropiada conservación durante la jornada laboral, es decir, que esta oportunidad solo sería para las madres lactantes, que están laborando en empresas privadas que cuentan con más de 50 empleadas. se evidencia claramente que no existe una misma protección sino un trato desigual y de discriminación. El Estado tiene la obligación promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o rechazados. No se desconoce que el Estado hace un intento de darle ciertos privilegios a las personas más vulnerables, pero no se obtiene una ejecución real ni total de este, porque existen personas vulnerables como es el caso de las mujeres que no pueden acceder a los beneficios Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, y solo algunas lo podrían hacer.

Igualmente, en sentencia C-005 de 2017 la Corte se manifestó diciendo que existe una protección laboral reforzada a las mujeres trabajadoras embarazadas o en lactancia y cuentan con fuerza vinculante con instrumentos internacionales. De tal manera la Corte considera que *“en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de la mujer embarazada (...) tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”*.

Por otro lado, el Convenio 111 de la OIT del año 1958 sobre la discriminación empleo y ocupación, en su artículo 1. Define la discriminación como: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”* Y en el artículo 2. Dispone lo siguiente: *“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*. El párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017 demandado, no se evidencia una igualdad de oportunidades y de trato, pues hace una discriminación en el número de empleadas vinculadas a una empresa privada y en donde haya un número inferior a 50 empleadas.

De igual forma, si se tiene en cuenta el Convenio 156 de la OIT de 1981 en su artículo 3 habla de: *"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"*. En relación con este convenio, en materia de empleo y ocupación, dispone la igualdad de trabajadoras con responsabilidades familiares, el parágrafo demandado no considera las responsabilidades de las mujeres lactantes que trabajan en empresas privadas con menos de 50 empleadas, por lo tanto es un trato diferente y discriminatorio el que plantea el parágrafo citado.

El parágrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017 demandado, está dándole la posibilidad para que las empresas privadas con un número inferior a 50 empleadas, no contrate más mujeres porque sería un costo adicional adecuarles un espacio digno e higiénico, les sale mucho más costoso y por otro lado preferirán contratar hombres para no tener gastos adicionales, pero esto no es un argumento ni puede servir de excusa para infringir el derecho a la igualdad, los derechos de los niños y el derecho de la mujer en estado de lactancia.

SEGUNDO CARGO: Corresponde al DERECHO DE IGUAL Y PROTECCIÓN A LA MUJER. Artículo 43 Constitucional. Las razones que fundamentan el argumento de porque el parágrafo (parcial) del Artículo 2° de la ley 1823, viola el artículo 43 de la Constitución Política ya que al hacer una especie de distinción en la cantidad de numero de empleadas, se discrimina a la mujer que trabaja en una empresa **con menos de 50 empleadas**, y por lo tanto no pueden decirle a su empleador que le proporcione un lugar adecuado como lo son Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral para extraer la leche materna y podrá tener un lugar higiénico para la conservación de esta mientras retorna a casa y poder alimentar al bebé.

En la sentencia T-634 de 2013, la Corte estableció que *"existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres"*, y en especial a las madres cabeza de hogar. El estado debería garantizarles este espacio sin tener en cuenta el número de empleadas de una empresa privada. Asimismo, se debe tener en cuenta que el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y de lactancia. De esta manera lo prevé, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) dispone lo siguiente: *"los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario"*. También lo hace la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 25 dispone que *"la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales"*.

Igualmente, el Convenio 183 de la OIT de 1952 relativo a la protección de la maternidad, estableció en su artículo 10 "1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo" "2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia". También se destaca el artículo 9 del mismo

convenio que establece que “la obligación que tienen los Estados de adoptar medidas apropiadas para garantizar que “la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo” (Se subraya y se destaca)

De tal manera que las mujeres tienen especial protección por parte del Estado y más cuando están en estado de lactancia, los artículos e instrumentos internacionales citados, señalan que esta protección se dará antes, durante y después del parto, pero de acuerdo con el párrafo demandado, solo se brinda protección y servicio especial para las madres lactantes que laboren en empresas privadas con más de 50 empleadas vinculadas, desconociendo las empresas privadas que cuentan con menos de 50 empleadas.

TERCER CARGO: Respecto a este cargo se considera que el párrafo (parcial) del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017, es violatorio de los DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS NIÑOS que corresponde a el artículo 44 de la Constitución Política pues se debe tener en cuenta que desde que el niño nace necesita de su madre para poder recibir su alimentación, pues la leche materna es el primer alimento natural de los niños y es muy esencial para que crezcan sanos y fuertes, ayuda a protegerlos de virus, enfermedades, por lo tanto la leche materna no puede ser reemplazada por otros suplementos adicionales, pues no tiene la misma cantidad de nutrientes. Es tan vital en el crecimiento de un bebe que llega a tener beneficios hasta llegar a la edad adulta. El Ministerio de Salud establece que: *“La leche materna: es el mejor y único alimento que una madre puede ofrecer a su hijo o hija tan pronto nace, porque proporciona los nutrientes necesarios para lograr un crecimiento y desarrollo adecuado, es decir contiene todos los nutrientes perfectos en calidad y cantidad, que son de fácil digestión y absorción, porque son específicos para la especie humana. Además, la leche materna contiene anticuerpos que protegen contra las infecciones. La lactancia materna, establece el vínculo madre-hijo-a, el cual constituye una experiencia especial, singular e intensa; también protege la salud de la madre, aporta a la economía del hogar y a la protección del medio ambiente, por cuanto no se invierte dinero en la compra de leches artificiales infantiles, biberones, combustible y tiempo para la preparación. Además, se reducen los gastos en salud por hospitalización y compra de medicamentos porque los bebés se enferman menos. (...) También señala que no es lo mismo alimentar con leche materna que con leche artificial, diciendo que: “La leche materna es específica para la especie humana, contiene todos los nutrientes y sustancias en las cantidades precisas que garantizan el normal crecimiento y desarrollo de todos los niños y niñas, protegiéndolos contra las infecciones, otitis, desnutrición, diabetes juvenil, sobre peso y obesidad en la edad adulta y además genera un vínculo afectivo entre la madre y el bebé que trasciende a la familia. En cambio, la leche de vaca es específica para el ternero y contiene mayor cantidad de nutrientes como proteínas, grasas y carbohidratos, necesarias para cubrir el rápido crecimiento del ternero. El organismo del bebé no está preparado para recibir estas grandes cantidades de nutrientes, por esto se afecta el funcionamiento de su organismo provocando enfermedades, como diabetes, hipertensión, obesidad y diversos tipos de cáncer”.*

En este caso el párrafo único del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 violaría el artículo 44 ya que no se le estaría garantizando en primera medida a las mujeres lactantes que laboran en empresas privadas con menos de 50 empleadas un trato igual en relación con las mujeres que trabajan en empresas privadas con más de 50 empleadas, porque estas últimas si tendrían la posibilidad de acceder a un espacio acondicionado y digno donde puedan extraer la leche materna bajo normas seguridad e higiene, para posteriormente llevarla al hogar y con esta poder alimentar a su hijo bebe. El hecho de que no puedan las madres tener acceso a las Salas

Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral va en contra de los derechos de los niños, en este caso el derecho del menor a recibir una alimentación equilibrada desde sus primeros años de vida.

De acuerdo con sentencia T- 634 DE 2013, la Corte argumenta que la *"protección reforzada de la mujer embarazada se extiende entonces a la protección de la maternidad, cuando ya ha culminado el periodo de gestación y ha dado a luz. Esta medida de protección guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. De esta manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros propósitos el de garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos".* (Se subraya y se destaca).

IV. PETICIÓN

Se solicita a la Honorable Corte Constitucional se declare la inexecutable (parcial) del parágrafo único del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 "(...) aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas", por ser contraria a la Constitución Política, pues va en contra de los mandatos constitucionales que expresan la especial protección que se le debe brindar tanto el Estado como la sociedad a la mujer que va a ser madre o que acaba de serlo.

De manera subsidiaria, en caso de declararse constitucional permítase ustedes señores magistrados mediante fallo modular, declarar la exequibilidad condicionada de la norma, sobre en qué casos específicos opera dicho trato desigual.

V. COMPETENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Es usted Honorable Corte Constitucional competente para conocer de la presente demanda de acción pública de inconstitucionalidad, de acuerdo con el artículo 241 de la Constitución Política, numeral 4, según el cual dicho tribunal decidirá "sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicio de procedimiento en su formación".

VI. PRUEBAS

VII. ANEXOS

Adjunto Diario Oficial N° 50106

VIII. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la Calle 22 A bis N° 27 – 80 D.C. Apartamento: 120
Barrio: Usatama en la ciudad de Bogotá, D.C

Teléfono: 9063348

Celular: 3208594463

Correo: luisarodriguez120@hotmail.com

Atentamente,



LUISA DANIELA RODRIGUEZ SALAS

C.C. 1.032.482.067 de Bogotá

República de Colombia



DIARIO OFICIAL



Libertad y Orden

Fundado el 30 de abril de 1864

Año CLII No. 50.106 Edición de 12 páginas

Bogotá, D. C., miércoles, 4 de enero de 2017

I S S N OT22-2112

PODER PÚBLICO – RAMA LEGISLATIVA

LEY 1822 DE 2017

(enero 4)

por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

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

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

- El estado de embarazo de la trabajadora;
- La indicación del día probable del parto, y
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se

establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2°. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá

Informa que como lo dispone el Decreto número 53 de enero 13 de 2012, artículo 3°, del Departamento Nacional de Planeación, a partir del 1° de junio de 2012 los contratos estatales no requieren publicación ante la desaparición del Diario Único de Contratación Pública.



presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante "actos de expedirla".

Artículo 2°. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

"Artículo 239. Prohibición de despido.

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

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

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

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término".

Artículo 3°. *Vigencias y derogatorias.* La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del Honorable Senado de la República,

Oscar Mauricio Lizcano Arango.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Miguel Ángel Pinto Hernández.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

República de Colombia – Gobierno Nacional

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de enero de 2017.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

La Viceministra General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, encargada de las funciones del despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

María Ximena Cadena Ordóñez.

El Secretario General del Ministro de Salud y Protección Social, encargado de las funciones del despacho del Ministro de Salud y Protección Social,

Gerardo Burgos Bernal.

La Ministra de Trabajo,

Clara López Obregón.

LEY 1823 DE 2017

(enero 4)

por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto y alcance.* La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. El uso de estas salas no eximen al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante podrá

hacer uso de la misma o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo, en ejercicio del derecho que le asiste en virtud del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2°. *Entidades públicas y privadas.* Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en período de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las

3	1128313.61	1769983.175
4	1128319.932	1769971.65

Edición 50.106
Miércoles, 4 de enero de 2017

DIARIO OFICIAL

3

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Parágrafo. Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.

Artículo 3°. El Ministerio de Salud y Protección Social será el encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en las entidades públicas y privadas. En un plazo no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley, establecerá los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener. Asimismo reglamentará la creación en conjunta de estas salas por parte de las entidades públicas y privadas.

Artículo 4°. El Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal, en uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverá campañas y brindará capacitación para incentivar la lactancia materna en las trabajadoras de las entidades públicas y privadas.

Artículo 5°. Las entidades privadas con más de 1.000 empleados y las entidades públicas dispondrán de dos (2) años para realizar las adecuaciones físicas necesarias, en cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Las empresas privadas con menos de mil (1.000) empleados, contarán con 5 años para para realizar las adecuaciones físicas necesarias para cumplir con esta ley.

Artículo 6°. El Ministerio de Hacienda determinará los beneficiarios, alivios o incentivos tributarios para las empresas privadas que adopten las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.

Artículo 7°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación. El Presidente del Honorable Senado de la República,

Oscar Mauricio Lizcano Arango.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Miguel Ángel Pinto Hernández.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

República de Colombia – Gobierno Nacional

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de enero de 2017.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

La Viceministra General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, encargada de las funciones del despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

María Ximena Cadena Ordóñez.

El Secretario General del Ministerio de Salud y Protección Social, encargado de las funciones del despacho del Ministro de Salud y Protección Social,

Gerardo Burgos Bernal.

La Ministra de Trabajo,

Clara López Obregón.

LEY 1824 DE 2017

(enero 4)

por la cual se declara patrimonio cultural de la Nación el "Torneo Internacional de Contrapunteo y Voz Recia, Cimarrón de Oro" y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Declárese Patrimonio Cultural de los colombianos el "Torneo Internacional de Contrapunteo y Voz Recia, Cimarrón de Oro" que se celebra en la ciudad de Yopal, departamento de Casanare.

Artículo 2°. Reconócese el folclor llanero como expresión autóctona de los llanos colombianos y declárense patrimonio cultural de la Nación colombiana sus diversas expresiones de tradición y cultura.

Artículo 3°. Reconócese al municipio de Yopal como lugar de origen y a sus habitantes como gestores principales del "Torneo Internacional de Contrapunteo y Voz Recia, Cimarrón de Oro".

Artículo 4°. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Cultura contribuirá a la promoción, sostenimiento, conservación, divulgación, desarrollo y fomento, nacional e internacional del "Torneo Internacional de Contrapunteo y Voz Recia, Cimarrón de Oro" en sus distintas expresiones artísticas de las tradiciones culturales del folclor llanero.

Artículo 5°. Esta ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del Honorable Senado de la República,

Oscar Mauricio Lizcano Arango.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Miguel Ángel Pinto Hernández.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

República de Colombia – Gobierno Nacional

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de enero de 2017.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

La Viceministra General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, encargada de las funciones del despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

María Ximena Cadena Ordóñez.

La Ministra de Cultura,

Mariana Garcés Córdoba.

REPUBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL

AUTO

Referencia: Expediente D-12236

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2º párrafo único (parcial), de la Ley 1823 de 2017 *“Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.”*

Demandante: Luisa Daniela Rodríguez Salas

Magistrada Sustanciadora:
GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil diecisiete (2017)

La suscrita Magistrada, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en particular de aquella que le concede el artículo 6º del Decreto 2067 de 1991, profiere el presente auto con fundamento en los siguientes:

ANTECEDENTES

1. En ejercicio de la acción pública consagrada en el artículo 241 de la Constitución Política, la ciudadana Luisa Daniela Rodríguez Salas presentó ante esta Corporación demanda de inconstitucionalidad contra el párrafo (parcial) del artículo 2º de la Ley 1823 de 2017, por considerar que transgrede los artículos 13, 43 y 44 de la Constitución. A continuación se transcribe la norma y se subraya el aparte demandado:

“Ley 1823 de 2017

(enero 4)

Diario Oficial No. 50.106 de 4 de enero de 2017

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

*[familiares] de las mujeres lactantes que trabajan en empresas privadas con menos de 50 empleadas*⁶.

5. Respecto de este cargo, concluye diciendo que dicha regulación puede desestimular la contratación de mujeres en empresas con un número inferior a 50 empleadas, ya que *“sería un costo adicional adecuarles un espacio digno e higiénico (...) y por otro lado preferirán contratar hombres para no tener gastos adicionales”*⁷.

Segundo cargo. Vulneración del artículo 43 constitucional

6. En cuanto a la vulneración del artículo 43 de la Constitución, reitera que la disposición demandada *“al hacer una especie de distinción en la cantidad (...) de empleadas, se discrimina a la mujer que trabaja en una empresa con menos de 50 empleadas”*, sin que pueda exigírseles las salas amigas de la familia lactante.

7. Afirma que la norma crea un criterio para la obligatoriedad de la adecuación del espacio -el número de empleadas de la empresa-, lo cual desconoce la obligación general y objetiva de protección de la mujer embarazada y lactante -especialmente las madres cabeza de familia- que no solo opera respecto de aquellas vinculadas bajo un contrato laboral. Además, va en contra de las obligaciones internacionales contraídas por el Estado en la que se establece la especial protección de la mujer *“antes, durante y después del parto”*, particularmente lo consagrado en los artículos 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁸, 12.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁹; así como los artículos 9¹⁰ y 10¹¹ del Convenio 183 de la OIT de 1952 relativo a la protección de la maternidad.

Tercer cargo. Vulneración del artículo 44 constitucional

8. Respecto a este cargo, luego de referirse a la importancia de la leche materna en el desarrollo de los menores, explica que el párrafo (parcial) del artículo 2º de la Ley 1823 de 2017, vulnera los derechos fundamentales de los menores del artículo 44 Superior y, en especial, el derecho a recibir una alimentación equilibrada desde sus primeros años de vida *“ya que no se le estaría garantizando en primera medida a las mujeres lactantes que laboran en empresas privadas con menos de 50 empleadas un trato igual en relación con las mujeres que trabajan en empresas privadas con más de 50 empleadas,*

⁶ F. 4.

⁷ F. 4.

⁸ *“La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.*

⁹ Dicho artículo dispone que *“Los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”*

¹⁰ Referente a la obligación de los Estados en la adopción de medidas apropiadas para garantizar que *“la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo”.*

¹¹ *“1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo 2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia”.*

formule al menos un cargo concreto; pertinentes, ya que el reproche debe fundarse en la apreciación del contenido de una norma superior que se explica y se enfrenta con la norma legal acusada, más no en su aplicación práctica; y suficientes, por cuanto el demandante debe exponer todos los elementos de juicio necesarios para iniciar el estudio y éstos deben generar alguna duda sobre la constitucionalidad de la disposición acusada.

En el caso de cargos por violación de la igualdad, ya sea porque las normas excluyan o incluyan de manera inconstitucional a grupos o a individuos, la jurisprudencia ha sistematizado los presupuestos necesarios para considerar el cargo apto y generar una mínima duda constitucional. En el caso de un alegato en torno a tratos diferenciados, la sentencia C-257 de 2015¹⁵ dijo:

*“12. Además de los requisitos generales, como lo reiteró la **sentencia C-283 de 2014**, una demanda de inconstitucionalidad por violación del derecho a la igualdad debe cumplir unos presupuestos específicos para activar el control de constitucionalidad, que básicamente tendrá la estructura de un test de comparación. Estos elementos son: i) los términos de comparación—personas, elementos, hechos o situaciones comparables—sobre los que la norma acusada establece una diferencia y las razones de su similitud¹⁶; ii) la explicación, con argumentos de naturaleza constitucional, de cuál es el presunto trato discriminatorio introducido por las disposiciones acusadas y iii) la exposición de la razón precisa por la que no se justifica constitucionalmente dicho tratamiento distinto, es decir por qué es desproporcionado o irrazonable¹⁷. Esta argumentación debe orientarse a demostrar que “a la luz de parámetros objetivos de razonabilidad, la Constitución ordena incluir a ese subgrupo dentro del conglomerado de beneficiarios de una medida”¹⁸.”*

La adecuada presentación del concepto de la violación permite a la Corte, junto con otros aspectos que la jurisprudencia ha delimitado, desarrollar su función en defensa de la Constitución en debida forma, pues circunscribe el campo sobre el cual hará el respectivo análisis de constitucionalidad.

Esta carga mínima de argumentación que debe exponer el ciudadano, resulta indispensable para adelantar el juicio de constitucionalidad a pesar de la naturaleza pública e informal que caracteriza a la acción de inconstitucionalidad. De no atenderse dicho presupuesto podría generarse la inadmisión de la demanda, su posterior rechazo de no subsanarse, o un fallo inhibitorio por ineptitud sustancial del escrito con el que se pretende incoar la acción. Estas consecuencias no implican una restricción de los derechos políticos del demandante, pero sí el establecimiento de unos elementos que

¹⁵ MP Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁶ Sobre el carácter relacional de la igualdad, se pueden consultar entre otras las sentencias: T-530 de 1997, MP Fabio Morón; C-1112 de 2000 y C-090 de 2001 ambas con ponencia de Carlos Gaviria.

¹⁷ Ver las sentencias C-099 de 2013, MP María Victoria Calle; C-635 de 2012 y C-631 de 2011, ambas con ponencia de Mauricio González, entre otras.

¹⁸ Sentencia C-1052 de 2004 MP Manuel José Cepeda.

consecuencia práctica de la norma ya que sus argumentos se sustentan (i) en consideraciones subjetivas del efecto de la expresión acusada, pues no demuestra una conexión objetiva entre sus aseveraciones y la disposición; y (ii) en la leche materna como componente del derecho a la alimentación adecuada de los niños y niñas, sin determinar que efectivamente haga parte del contenido específico del derecho, y la manera en que la expresión acusada generaría una afectación en términos de disponibilidad para la satisfacción de las necesidades alimentarias de los niños y niñas.

6. En síntesis, se admitirá el cargo presentado en contra del párrafo (parcial) del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 por vulneración de los artículos 13 y 43 Superiores. No obstante, se inadmitirán el cargo formulado por desconocimiento del derecho de los niños y niñas a una alimentación equilibrada contemplado en el artículo 44 de la Constitución. Sin embargo, en aplicación del artículo 6° del Decreto 2067 de 1991 se concederán tres (3) días a la demandante para que proceda a corregir lo señalado, de lo contrario ese cargo serán rechazados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la suscrita Magistrada, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales,

RESUELVE

Primero. ADMITIR el cargo presentado en contra del párrafo (parcial) del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 por violación de los artículos 13 y 43 de la Constitución.

Segundo. INADMITIR el cargo presentado en contra del párrafo (parcial) del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 por vulneración del derecho de los niños y niñas a recibir una alimentación equilibrada contenido en el artículo 44 de la Constitución.

Tercero. CONCEDER a la demandante el término de tres (3) días para que corrija los defectos señalados, de lo contrario el cargo será rechazado.

Cuarto. Los numerales quinto a octavo sólo se cumplirán cuando se trámite lo dispuesto en los numerales anteriores.

Quinto. FIJAR en lista la norma acusada, por el término de diez (10) días, para efectos de permitir la intervención ciudadana.

Sexto. CORRER traslado del presente proceso al Procurador General de la Nación para que, dentro del término de treinta (30) días, emita el concepto correspondiente.

Séptimo. COMUNICAR el inicio de este proceso al Presidente de la República, al Presidente del Congreso, al Ministerio de Trabajo, al Ministerio

Bogotá, 07 de julio de 2017

Honorables Magistrados
CORTE CONSTITUCIONAL
Ciudad



REFERENCIA. DEMANDA DE ACCIÓN PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD contra el parágrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017 “por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones” Publicada en Diario Oficial N° 50106.

Luisa Daniela Rodríguez Salas, ciudadana Colombiana mayor de edad, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.032.482.067, expedida en Bogotá Cundinamarca, actuando en nombre propio, con domicilio en la calle 22 A Bis No. 27-80 de Bogotá, respetuosamente me dirijo a ustedes en ejercicio de los derechos y deberes consagrados en el numeral 6 del artículo 40 y en el numeral 7 del artículo 95 de la Constitución Política, con el fin de interponer una demanda de acción PUBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD contra el parágrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de Enero de 2017 como se sustenta a continuación:

I. NORMA ACUSADA

LEY 1823 de 2017

ARTÍCULO 2°. *“Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.*

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo las normas técnicas de seguridad, para luego transportarlas al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Parágrafo. *Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas”.*

II. NORMAS VIOLADAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

PRIMER CARGO

VIOLACION AL DERECHO DE IGUALDAD

Artículo 13º: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

SEGUNDO CARGO

ARTÍCULO 43. IGUALDAD Y PROTECCIÓN A LA MUJER.

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

TERCER CARGO

ARTÍCULO 44. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS NIÑOS.

Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

III. CONCEPTO DE VIOLACIÓN

A continuación, esbozare los cargos que formule para solicitar la declaratoria de inconstitucionalidad del párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 de 2017.

1. **PRIMER CARGO:** Tiene que ver con el **DERECHO DE IGUALDAD** establecido en el artículo 13 de la Constitución Política. El párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 de 2017, viola en su totalidad este derecho, ya que cuando el Estado establece una igualdad ante la ley al disponer que todas las personas gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación alguna, el párrafo (parcial) del artículo 2°, enuncia que: *“Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas”*, en el texto subrayado, es evidente que existe una vulneración al **DERECHO DE IGUALDAD** porque este párrafo señala que las empresas privadas que cuenten con menos de 50 empleadas, que son madres y se encuentran en estado de lactancia, no tienen el privilegio de acceder a las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral y de permanecer en un espacio higiénico y digno para que las mujeres puedan extraer la leche materna asegurando su apropiada conservación durante la jornada laboral, es decir, que esta oportunidad solo sería para las madres lactantes, que están laborando en empresas privadas que cuentan con más de 50 empleadas, se evidencia claramente que no existe una misma protección sino un trato desigual y de discriminación. El Estado tiene la obligación promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o rechazados. No se desconoce que el Estado hace un intento de darle ciertos privilegios a las personas más vulnerables, pero no se obtiene una ejecución real ni total de este, porque existen personas vulnerables como es el caso de las mujeres que no pueden acceder a los beneficios Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, y solo algunas lo podrían hacer.

Igualmente, en sentencia C-005 de 2017 la Corte se manifestó diciendo que existe una protección laboral reforzada a las mujeres trabajadoras embarazadas o en lactancia y cuentan con fuerza vinculante con instrumentos internacionales. De tal manera la Corte considera que *“en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de la mujer embarazada (...) tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”*.

Por otro lado, el Convenio 111 de la OIT del año 1958 sobre la discriminación empleo y ocupación, en su artículo 1. Define la discriminación como: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”* Y en el artículo 2. Dispone lo siguiente: *“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*. El párrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017 demandado, no se evidencia una igualdad de oportunidades y de trato, pues hace una discriminación en el número de empleadas vinculadas a una empresa privada y en donde haya un número inferior a 50 empleadas.

De igual forma, si se tiene en cuenta el Convenio 156 de la OIT de 1981 en su artículo 3 habla de: *“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”*. En relación con este convenio, en materia de empleo y ocupación, dispone la igualdad de trabajadoras con responsabilidades familiares, el parágrafo demandado no considera las responsabilidades de las mujeres lactantes que trabajan en empresas privadas con menos de 50 empleadas, por lo tanto es un trato diferente y discriminatorio el que plantea el parágrafo citado.

El parágrafo (parcial) del Artículo 2° de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017 demandado, está dándole la posibilidad para que las empresas privadas con un número inferior a 50 empleadas, no contrate más mujeres porque sería un costo adicional adecuarles un espacio digno e higiénico, les sale mucho más costoso y por otro lado preferirán contratar hombres para no tener gastos adicionales, pero esto no es un argumento ni puede servir de excusa para infringir el derecho a la igualdad, los derechos de los niños y el derecho de la mujer en estado de lactancia.

SEGUNDO CARGO: Corresponde al DERECHO DE IGUAL Y PROTECCIÓN A LA MUJER. Artículo 43 Constitucional. Las razones que fundamentan el argumento de porque el parágrafo (parcial) del Artículo 2° de la ley 1823, viola el artículo 43 de la Constitución Política ya que al hacer una especie de distinción en la cantidad de número de empleadas, se discrimina a la mujer que trabaja en una empresa **con menos de 50 empleadas**, y por lo tanto no pueden decirle a su empleador que le proporcione un lugar adecuado como lo son Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral para extraer la leche materna y podrá tener un lugar higiénico para la conservación de esta mientras retorna a casa y poder alimentar al bebé.

En la sentencia T-634 de 2013, la Corte estableció que *“existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres”*, y en especial a las madres cabeza de hogar. El estado debería garantizarles este espacio sin tener en cuenta el número de empleadas de una empresa privada. Asimismo, se debe tener en cuenta que el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y de lactancia. De esta manera lo prevé, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) dispone lo siguiente: *“los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”*. También lo hace la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 25 dispone que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”*.

Igualmente, el Convenio 183 de la OIT de 1952 relativo a la protección de la maternidad, estableció en su artículo 10 *“1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo” “2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia”*. También se destaca el artículo 9 del mismo

convenio que establece que “la obligación que tienen los Estados de adoptar medidas apropiadas para garantizar que “la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo” (Se subraya y se destaca)

De tal manera que las mujeres tienen especial protección por parte del Estado y más cuando están en estado de lactancia, los artículos e instrumentos internacionales citados, señalan que esta protección se dará antes, durante y después del parto, pero de acuerdo con el párrafo demandado, solo se brinda protección y servicio especial para las madres lactantes que laboren en empresas privadas con más de 50 empleadas vinculadas, desconociendo las empresas privadas que cuentan con menos de 50 empleadas.

TERCER CARGO: Respecto a este cargo se considera que el párrafo (parcial) del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017, es violatorio de los DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS NIÑOS que corresponde a el artículo 44 de la Constitución Política pues se debe tener en cuenta que desde que el niño nace necesita de su madre para poder recibir su alimentación, pues la leche materna es el primer alimento natural de los niños y es muy esencial para que crezcan sanos y fuertes, ayuda a protegerlos de virus, enfermedades, por lo tanto la leche materna no puede ser reemplazada por otros suplementos adicionales, pues no tiene la misma cantidad de nutrientes. Es tan vital en el crecimiento de un bebe que llega a tener beneficios hasta llegar a la edad adulta. El Ministerio de Salud establece que: *“La leche materna: es el mejor y único alimento que una madre puede ofrecer a su hijo o hija tan pronto nace, porque proporciona los nutrientes necesarios para lograr un crecimiento y desarrollo adecuado, es decir contiene todos los nutrientes perfectos en calidad y cantidad, que son de fácil digestión y absorción, porque son específicos para la especie humana Además, la leche materna contiene anticuerpos que protegen contra las infecciones. La lactancia materna, establece el vínculo madre-hijo-a, el cual constituye una experiencia especial, singular e intensa; también protege la salud de la madre, aporta a la economía del hogar y a la protección del medio ambiente, por cuanto no se invierte dinero en la compra de leches artificiales infantiles, biberones, combustible y tiempo para la preparación. Además, se reducen los gastos en salud por hospitalización y compra de medicamentos porque los bebés se enferman menos. (...) También señala que no es lo mismo alimentar con leche materna que con leche artificial, diciendo que: “La leche materna es específica para la especie humana, contiene todos los nutrientes y sustancias en las cantidades precisas que garantizan el normal crecimiento y desarrollo de todos los niños y niñas, protegiéndolos contra las infecciones, otitis, desnutrición, diabetes juvenil, sobre peso y obesidad en la edad adulta y además genera un vínculo afectivo entre la madre y el bebé que trasciende a la familia. En cambio, la leche de vaca es específica para el ternero y contiene mayor cantidad de nutrientes como proteínas, grasas y carbohidratos, necesarias para cubrir el rápido crecimiento del ternero. El organismo del bebé no está preparado para recibir estas grandes cantidades de nutrientes, por esto se afecta el funcionamiento de su organismo provocando enfermedades, como diabetes, hipertensión, obesidad y diversos tipos de cáncer”.*

En este caso el párrafo único del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 violaría el artículo 44 ya que no se le estaría garantizando en primera medida a las mujeres lactantes que laboran en empresas privadas **con menos de 50 empleadas** un trato igual en relación con las mujeres que trabajan en empresas privadas con más de 50 empleadas, porque estas últimas sí tendrían la posibilidad de acceder a un espacio acondicionado y digno donde puedan extraer la leche materna bajo normas seguridad e higiene, para posteriormente llevarla al hogar y con esta poder alimentar a su hijo bebe. El hecho de que no puedan las madres tener acceso a las Salas

Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral va en contra de los derechos de los niños, en este caso el derecho del menor a recibir una alimentación equilibrada desde sus primeros años de vida.

De acuerdo con sentencia T- 634 DE 2013, la Corte argumenta que la *“protección reforzada de la mujer embarazada se extiende entonces a la protección de la maternidad, cuando ya ha culminado el periodo de gestación y ha dado a luz. Esta medida de protección guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. De esta manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros propósitos el de garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”*. (Se subraya y se destaca).

IV. PETICIÓN

Se solicita a la Honorable Corte Constitucional se declare la inexecutable (parcial) del párrafo único del artículo 2° de la Ley 1823 de 2017 *“(...) aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas”*, por ser contraria a la Constitución Política, pues va en contra de los mandatos constitucionales que expresan la especial protección que se le debe brindar tanto el Estado como la sociedad a la mujer que va a ser madre o que acaba de serlo.

De manera subsidiaria, en caso de declararse constitucional permítase ustedes señores magistrados mediante fallo modular, declarar la exequibilidad condicionada de la norma, sobre en qué casos específicos opera dicho trato desigual.

V. COMPETENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Es usted Honorable Corte Constitucional competente para conocer de la presente demanda de acción pública de inconstitucionalidad, de acuerdo con el artículo 241 de la Constitución Política, numeral 4, según el cual dicho tribunal decidirá *“sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicio de procedimiento en su formación”*.

VI. PRUEBAS

VII. ANEXOS

Adjunto Diario Oficial N° 50106

VIII. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la Calle 22 A bis N° 27 – 80 D.C. Apartamento: 120
Barrio: Usatama en la ciudad de Bogotá, D.C

Teléfono: 9063348

Celular: 3208594463

Correo: luisarodriguez120@hotmail.com

Atentamente,

Luisa Daniela Rodríguez Salas

LUISA DANIELA RODRIGUEZ SALAS

C.C. 1.032.482.067 de Bogotá

El anterior escrito fue presentado personalmente en
 La Secretaría General de la Corte Constitucional,
 por Luisa Daniela Rodríguez Salas quien se
 Identificó con la C.C. No. 1.032.482.067 B.I.
 y/o Tarjeta Profesional No. _____
 Bogotá D.C., 7/07/17
Luisa Daniela Rodríguez Salas
 Quien Firma _____
 Quien recibe=Secretaría General

República de Colombia



DIARIO OFICIAL



Libertad y Orden

Fundado el 30 de abril de 1864

Año CLII No. 50.106 Edición de 12 páginas

Bogotá, D. C., miércoles, 4 de enero de 2017

I S S N 0122-2112

PODER PÚBLICO – RAMA LEGISLATIVA

LEY 1822 DE 2017

(enero 4)

por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

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

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

- El estado de embarazo de la trabajadora;
- La indicación del día probable del parto, y
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se

establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2°. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá

LA MENTE EN LA NACIÓN LIBRE DE COLOMBIA

Informa que como lo dispone el Decreto número 53 de enero 13 de 2012, artículo 3°, del Departamento Nacional de Planeación, a partir del 1° de junio de 2012 los contratos estatales no requieren publicación ante la desaparición del Diario Único de Contratación Pública.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las

3	1128313.61	1769983.175
4	1128319.932	1769971.65
	1128313.61	1769983.175

9

Edición 50.106

Miércoles, 4 de enero de 2017

DIARIO OFICIAL

3

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Parágrafo. Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.

Artículo 3°. El Ministerio de Salud y Protección Social será el encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en las entidades públicas y privadas. En un plazo no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley, establecerá los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener. Asimismo reglamentará la creación en conjunta de estas salas por parte de las entidades públicas y privadas.

Artículo 4°. El Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal, en uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverá campañas y brindará capacitación para incentivar la lactancia materna en las trabajadoras de las entidades públicas y privadas.

Artículo 5°. Las entidades privadas con más de 1.000 empleados y las entidades públicas dispondrán de dos (2) años para realizar las adecuaciones físicas necesarias, en cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Las empresas privadas con menos de mil (1.000) empleados, contarán con 5 años para para realizar las adecuaciones físicas necesarias para cumplir con esta ley.

Artículo 6°. El Ministerio de Hacienda determinará los beneficiarios, alivios o incentivos tributarios para las empresas privadas que adopten las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.

Artículo 7°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación. El Presidente del Honorable Senado de la República,

Oscar Mauricio Lizcano Arango.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Miguel Ángel Pinto Hernández.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

República de Colombia – Gobierno Nacional

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de enero de 2017.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

La Viceministra General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, encargada de las funciones del despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

María Ximena Cadena Ordóñez.

El Secretario General del Ministerio de Salud y Protección Social, encargado de las funciones del despacho del Ministro de Salud y Protección Social,

Gerardo Burgos Bernal.

La Ministra de Trabajo,

Clara López Obregón.

LEY 1824 DE 2017

(enero 4)

por la cual se declara patrimonio cultural de la Nación el "Torneo Internacional de Contrapunteo y Voz Recia, Cimarrón de Oro" y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Declárese Patrimonio Cultural de los colombianos el "Torneo Internacional de Contrapunteo y Voz Recia, Cimarrón de Oro" que se celebra en la ciudad de Yopal, departamento de Casanare.

Artículo 2°. Reconózcase el folclor llanero como expresión autóctona de los llanos colombianos y declárense patrimonio cultural de la Nación colombiana sus diversas expresiones de tradición y cultura.

Artículo 3°. Reconózcase al municipio de Yopal como lugar de origen y a sus habitantes como gestores principales del "Torneo Internacional de Contrapunteo y Voz Recia, Cimarrón de Oro".

Artículo 4°. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Cultura contribuirá a la promoción, sostenimiento, conservación, divulgación, desarrollo y fomento, nacional e internacional del "Torneo Internacional de Contrapunteo y Voz Recia, Cimarrón de Oro" en sus distintas expresiones artísticas de las tradiciones culturales del folclor llanero.

Artículo 5°. Esta ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del Honorable Senado de la República,

Oscar Mauricio Lizcano Arango.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Miguel Ángel Pinto Hernández.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

República de Colombia – Gobierno Nacional

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de enero de 2017.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

La Viceministra General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, encargada de las funciones del despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

María Ximena Cadena Ordóñez.

La Ministra de Cultura,

Mariana Garcés Córdoba.