

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 181 DE 2016 SENADO, 064 DE 2015 CÁMARA

(ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 103 DE 2015 CÁMARA) 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.

1. Objeto del proyecto de ley

El presente Proyecto de ley, fruto de la acumulación de dos proyectos en Cámara, tiene como objetivo fundamental, mejorar las condiciones en las que un padre y/o una madre asumen los primeros días, semanas y meses del recién nacido, por lo que en ese orden de ideas aumenta los términos de duración de las licencias de maternidad o paternidad (para el caso de la madre de catorce (14) a dieciocho (18) semanas, y para el del padre de ocho (8) a quince (15) semanas), además de esto, define elementos adicionales para garantizar la lactancia materna.

2. Antecedentes

El Proyecto de ley número 181 de 2016 Senado, contiene dos proyectos a saber:

El Proyecto de ley 0 64 de 2015 Cámara, radicado el 10 de agosto de 2015 en la Secretaría General de la Cámara de Representantes, por sus autores principales, la honorable Representante Tatiana Cabello Flórez, y el honorable Senador Iván Duque Márquez, y enunciado en la **Gaceta del Congreso** número 592 de 2015. Y adicionalmente el Proyecto de ley 103 de 2015 Cámara, radicado el 15 de septiembre de 2015 en la Secretaría General de la Cámara de Representantes, por sus autores principales, el honorable Representante *Cristian José Moreno Villamizar* y el honorable Senador *José Alfredo Gnecco Zuleta*, y enunciado debidamente en la **Gaceta del Congreso** número 651 de 2015.

Una vez surtido el trámite del proyecto que fue acumulado y aprobado en Cámara, y radicado en la Comisión Séptima Constitucional Permanente de Senado, para dar primer debate al mismo, fui designado como ponente único de esta iniciativa.

En concordancia, procedo a dar ponencia al proyecto de ley en mención.

3. Contenido y alcance del proyecto de ley

El Proyecto de ley número 181 de 2016 Senado, 064 de 2015 Cámara (acumulado con el Proyecto de ley número 103 de 2015 Cámara), consta de (3) artículos incluida la vigencia, referentes a aspectos que se señalarán a continuación:

Artículo 1º. Modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con las licencias, tanto de maternidad como de paternidad, y define mecanismos de fortalecimiento a la



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

atención del recién nacido por parte de sus padres, fruto del cuidado y atención de estos a los pequeños.

Artículo 2°. Establece la modificación del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido de prohibir el despido de la mujer en estado de embarazo y/o lactancia, y además aumenta en dieciocho (18) semanas el período de descanso remunerado al cual tienen derecho y que en este momento está definido en catorce (14) semanas.

Artículo 3°. Determina la vigencia del proyecto.

4. Marco constitucional y legal

El presente proyecto de ley, del que trata esta ponencia, es de iniciativa congregacional, de acuerdo a lo establecido en el artículo 140 numeral 1 de la Ley 5ª de 1992. Y adicionalmente acoge los principios de iniciativa legislativa, formalidad en publicidad, unidad de materia y título de ley, contenidos en los artículos 150, 154, 157, 158 y 169 de la Constitución Política.

A. Constitución Política

- Artículos 9° y 93 de la Constitución.

- Artículo 44 de la Constitución que reza: *¿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 (¿) (¿) 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¿.* (Subrayado fuera del texto).

B. Legislación y reglamentación colombiana

- Código de infancia y adolescencia

- Corte Constitucional

¿ Sentencia 646 de 2012

¿El legislador al definir y establecer la licencia de maternidad, trazó tres propósitos inviolables:

(i) Propiciar que la madre goce de un mayor descanso, que en parte le permita recuperarse y cuidar a su niño; (ii) resguardar el derecho al mínimo vital, gracias a la continuación de la remuneración; (iii) reafirmar la responsabilidad social que debe existir entre la madre y el empleador, y la solidaridad de este, con miras a la protección del nuevo miembro de la familia¿.

¿ Sentencia SU-070 de 2013

¿La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer ¿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¿. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada.

En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. 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 solo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad¿.

5. Consideraciones generales y justificación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Unicef afirman que, la lactancia materna *¿es una forma inigualable de facilitar el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños¿*^{1[1]}. Es decir, que supera el acto relacional y afecta la salud y el crecimiento del menor. Ahora, existen innumerables estudios que ratifican dicho beneficio, no solo en el fortalecimiento de la relación que se da durante el proceso lactante, sino además se evidencian las desventajas que poseen las ¿leches artificiales¿ frente a la leche materna. Uno de dichos estudios arrojó como resultado *¿que los niños que tomaron fórmula con un alto contenido en proteínas pesaban más que los que tomaron leche con menor cantidad de proteínas, sin haber diferencias en la altura (por lo que tenían un índice de masa corporal superior¿*^{2[2]}, es decir que, no es lo mismo alimentar naturalmente a los niños que hacerlo de manera artificial.

Adicionalmente, en cuanto al fortalecimiento emocional del lactante y las madres, es importante señalar que, las primeras vivencias afectivas del niño dan como resultado justamente, la

^{1[1]} La liga de la leche en Colombia ha profundizado en el tema y ha editado varios artículos y videos que ahondan en ello. Para confrontar lo dicho, véase el sitio web: <http://lilcolombia.org/> (Consultado el 10 de junio de 2015)

^{2[2]} The Early Nutrition Programming Project. Eu Childhood Obesity. Disponible en <http://www.metabolic-programming.org/obesity/results.htm-> (Consultado el 10 de junio de 2015).

fundamentación de los pilares de su vida emocional. Estas primeras experiencias que se dan en la gestación, el tiempo de lactancia, y la infancia, van dejando huellas que se proyectarán con singular fuerza con el correr de los años^{3[3]}.

El período de lactancia entonces, es el espacio donde la madre y el niño lactante pueden fortalecer su relación y adquirir los beneficios en salud de este proceso. Para el caso de Colombia, dicho período se da en una licencia remunerada, de descanso tanto para la madre, como para el padre, que está definida actualmente en 14 semanas, y 8 días respectivamente.

Bajo la primicia de la importancia del proceso lactante, y la necesidad de este acompañamiento tanto por la madre como por el padre. El proyecto busca aumentar a 18 semanas las destinadas al descanso de la madre y a 15 días la licencia del padre. La licencia de la madre, es abordada en dos etapas: la prenatal y la posnatal. La prenatal es aquella que se da previa al parto y es necesaria en la medida en que la madre no puede realizar actividades con el mismo vigor e intensidad que la de una mujer no embarazada; de ahí que se considere que, la licencia a la cual tiene derecho le permita disponer de una (1) semana más, para disfrutar de este periodo y reservar las otras diecisiete (17) para el periodo posnatal. Este último, hace referencia al periodo de tiempo del cual *debe* disponer la madre con posterioridad a la fecha del parto y se justifica en la medida que la mujer en ese periodo requiere de una recuperación, y además disponer de un espacio de tiempo mayor en el cual se dedique completamente al cuidado de su bebé, a efectos de garantizar: primero, una alimentación de la madre lactante y por consiguiente de su bebé, y segundo, la creación y el fortalecimiento de los lazos afectivos que los mantendrá unidos el resto de la vida.

El análisis de los elementos anteriores permite concluir entonces que, es necesario deponer de un tiempo más prolongado en favor de la madre y el padre para que permanezcan más tiempo con el recién nacido, y que el Estado y la sociedad asuman ello como un compromiso con las familias; de ahí que se pretenda ampliar el período que la legislación prevé para que las madres y los padres estén con sus hijos recién nacidos en sus primeros meses de vida.

Esto en consonancia con la protección de la familia y de los niños como deber del Estado. En este escenario la protección de las madres en proceso de gestación y, por ende, el descanso remunerado con destino a su dedicación exclusiva al cuidado del recién nacido, reviste una importancia mayor por cuanto representa una etapa de riesgo para su salud y la vida tanto suya como de la de su bebé,

^{3[3]} Gómez, Beatriz. La Lactancia Materna: fundamental para el crecimiento del niño.2011 Disponible en: <http://www-hospitalaleman.org.ar/mujeres/la-lactancia-materna-fundamental-para-el-crecimiento-del-niño/> (Consultado el 13 de septiembre de 2015).



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

ante lo cual se deben proveer las mejores condiciones de cuidado y protección, máxime si se trata de madres trabajadoras.

Lo anterior, ha sido conceptualizado por el Ministerio de Salud y Protección Social, respecto al Proyecto de ley número 237 de 2015 (sobre lactancia materna). En donde el Ministerio señala que, *¿la protección de la mujer y de su hijo y, en general de quienes se encuentren en una situación de debilidad manifiesta, constituye un deber estatal. Es más, comporta una obligación de la sociedad en su conjunto tomando en cuenta los deberes de la persona y el ciudadano?*^{4[4]}.

En Colombia, a pesar de que la legislación ha ido realizando ajustes y, como ya se dijo, poco a poco los niños y las mujeres gestantes y lactantes van asumiéndose como sujetos de especial protección por el Estado. La Corte ha tenido que visibilizar las normas, y hacerlas más garantistas a favor de la población materna e infantil; es ese sentido, la jurisprudencia se ha ampliado, y por lo mismo la aceptación y aplicación directa en instancias judiciales de este favorecimiento. No obstante, en términos de descanso remunerado para padres y madres destinado a atender al recién nacido, se sigue teniendo una deuda con ellos, sobre todo si se considera que hay países en el mundo, tanto en Suramérica como en otras partes del mundo, donde el descanso remunerado es mayor.

Europa^{5[5]}

PAÍS	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD
ALBANIA	1 año	
ALEMANIA	140 días recibiendo el 100% del salario más 1 año recibiendo el 67% del salario (máx. 1800 euros)	Un año recibiendo el 67% del salario (máx. 1800 euros)

^{4[4]} Ministerio de Salud y Protección Social. Concepto sobre el Proyecto de ley número 237 de 2015 (Cámara), *¿por medio de la cual se adecuan lactarios a entidades públicas nacionales, territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones?*. Radicado número 201511400867751 del 20 de mayo de 2015.

^{5[5]} Bebés y Más: Embarazo, infancia, mamás y papás. Permisos de maternidad y paternidad en Europa. Disponible en: <http://www.bebesymas.com/noticias/permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-europa>. Citado por Proyecto de ley número 064 de 2015.

AUSTRIA	112 días	De 1 a 3 años. Porcentaje de la última nómina por un año o 436 euros al mes por tres años
BÉLGICA	105 días	10 días
BIELORRUSIA	126 días	
BULGARIA	2 años. El primero al 100% del salario. El segundo con el 50%	El padre o el abuelo pueden acogerse a los derechos maternos de la madre
CHIPRE	112 días	
DINAMARCA	1 año a repartir entre los padres. La madre debe coger al menos 126 días y el padre 14 días	Por lo menos 14 días
ESLOVENIA	84 días	11 días
ESPAÑA	112 días	15 días
FINLANDIA	105 días más 158 días a repartir con el padre	18 días más 158 días a repartir con la madre
FRANCIA	112 días	14 días
GRECIA	119 días	
HOLANDA	112 días	2 días
HUNGRÍA	168 días	5 días
IRLANDA	182 días de los cuales 112 se pueden repartir con el padre	112 que se pueden repartir con la madre
ISLANDIA	90 días más 90 días a repartir con el padre	90 días que se pueden repartir con la madre
ITALIA	154 días	91 días

LETONIA	112 días	10 días
LIECHTENSTEIN	56 días	
LITUANIA	2 años. El primero con el 100% del salario. El segundo con el 80%.	30 días
LUXEMBURGO	112 días	
MALTA	98 días	2 días
NORUEGA	392 días con el 80% del salario o 322 días con el 100%	70 días
POLONIA	Entre 112 y 126 días	14 días
PORTUGAL	120 días con el 100% del salario o 150 días con el 80% del salario.	15 días
REINO UNIDO	273 días	Entre 14 y 28 días
REPÚBLICA CHECA	196 días	
RUMANIA	126 días	126 días
SUECIA	480 días. Los primeros 390 días con el 80% del salario	70 días
SUIZA	112 días	3 días
TURQUÍA	112 días	3 días
UCRANIA	126 días	
RUSIA	140 días	

<u>PAÍS</u>	<u>LICENCIA DE MATERNIDAD</u>	<u>LICENCIA DE PATERNIDAD</u>
ARGENTINA	90 días. 6 meses por hijo con síndrome de Down.	2 días. 5 días para algunos funcionarios públicos. 20 días en algunas provincias.
BOLIVIA	45 días antes y 45 días del parto, ampliables por enfermedad.	
BRASIL	120 días en el sector privado 180 días en el sector público	5 días.
CHILE	18 semanas más un permiso posnatal parental que puede ser de 12 semanas más devengando el 100% de un subsidio o de 18 semanas devengando el 50% del subsidio posnatal	5 días.
COLOMBIA	14 semanas	8 días
EL SALVADOR	12 semanas	
ECUADOR	12 semanas	Regla general: 10 días. 15 por adopción, prorrogables en 5 días por nacimiento múltiple, en 8 días por nacimiento prematuro y en 25 días en caso de enfermedad degenerativa o discapacidad severa del niño.

^{6[6]} Desafíos. Boletín de la infancia y la adolescencia sobre el avance de los objetivos de desarrollo del milenio. Cuidado infantil y licencias parentales. Unicef 2011. Citado por: Proyecto de ley número 064 de 2015.



Finalmente, de acuerdo con las recomendaciones de la OIT, se considera necesario ampliar la licencia de maternidad por lo menos a dieciocho (18) semanas y de paternidad a (15) días, a fin de equiparar los descansos no remunerados de padres y madres de acuerdo con el promedio de países de la región, además como una apuesta concreta por la protección, el cuidado, el desarrollo y la formación integral de los niños y niñas en Colombia, teniendo en cuenta el carácter preferente y prevalente de sus derechos. Se trata de una apuesta del Congreso de la República, que debe ser acompañada por el Gobierno y la empresa privada en donde posiblemente se deban generar ajustes, incluso desde el punto de vista económico. En este punto, se debe recordar que la medida sugerida, considera incluso la posibilidad que la licencia para la madre se extienda hasta un total de 24 semanas, en el evento que los padres logren evidenciar frente a las EPS, adelantos significativos en el desarrollo físico, motriz y cognitivo del recién nacido que está bajo su cuidado.

6. Pliego de modificaciones al proyecto de ley para primer debate

En el entendido de la necesidad cada vez mayor de la presencia de los padres en los primeros años de vida del niño, la importancia de los cuidados y buena alimentación que la madre tenga a fin de poder cuidar de la manera más eficaz al recién nacido, y de los avances que otros países han tenido con el fin de prolongar el tiempo en que la madre y su pequeño pueden compartir, es que se hace necesario que el país avance en el número de días en que el bebé está en compañía de su madre, o lo que es lo mismo, quien haga las veces de tutor legal o responsable en un ciento por ciento de la custodia del menor al instante posterior al nacer. Pero, teniendo en cuenta los conceptos emitidos por el Ministerio de Hacienda y de Salud, respecto a los costos fiscales que la licencia se amplíe tanto para el padre como para la madre, es necesario considerar la extensión plena de la medida debido al impacto que tenga al sistema de salud.

Lo anterior, no en desmedro de la importante afectación que esta ley pueda tener al sector productivo del país, se entiende que el efecto al sector en relación con las madres trabajadoras implica unos costos indirectos, asociados al cambio en el número de días de licencia para la materna, y de horas trabajadas por labor. Pero es importante señalar que la productividad también se ve afectada positivamente en el sentido que, mejorar la calidad de vida de la mujer trabajadora, también mejora su desempeño laboral y su capacidad productiva fruto de la estabilidad familiar y la protección que esta pueda experimentar en relación con su propio cuidado y el de su familia, lo cual puede tener impactos positivos que si bien no son inmediatos se pueden dar con el tiempo.

Teniendo en cuenta esos factores, su importancia y la necesidad de legislar en el tema nuevamente, sin dejar de lado la situación económica actual del país, las debilidades del sector productivo y la necesidad de que este sea fortalecido. Dadas todas estas condiciones, presento a



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

consideración del Honorable Congreso el siguiente articulado modificatorio, a la propuesta que ha sido aprobada en segundo debate en Cámara.

Articulado aprobado en Segundo debate de Cámara	Articulado propuesto para primer debate en Senado
<i>¿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¿.</i>	<i>¿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¿.</i>



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ¿Artículo 236. Descanso remunerado 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 entrar a disfrutar del descanso. 2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor. 3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. 4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre	Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ¿Artículo 236. Descanso remunerado 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 <u>momento de iniciar su licencia.</u> 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: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. <u>Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los empleados del sector público.</u> 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, <u>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 total</u>
--	--



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.	<u>justo después del nacimiento.</u> En ese sentido, <u>la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre</u>, 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, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, <u>ampliando la licencia</u> en dos (2) semanas más.	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, <u>la licencia se ampliará</u> en dos (2) semanas más.
6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.	
7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:	6. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado 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. <u>Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del</u>

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será ~~de dos (2) semanas~~ con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las (2) semanas, con diecisiete (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una (1) de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (1) semana preparto. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de dieciséis (16) semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior. Parágrafo 1º. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a quince (15) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá 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 será 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.	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 1º. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que no se oponga el médico tratante. Parágrafo 2º. 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 3º. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5º) 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 parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.
--	---

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

Parágrafo 2º. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

Parágrafo 3º. Para efecto de la aplicación del numeral 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.

~~Parágrafo 4º. La madre podrá acceder a un incentivo consistente en la extensión de la licencia de maternidad hasta por seis (6) semanas adicionales a las dieciocho (18) de que trata este artículo. Para acceder a este beneficio la madre deberá contar con una certificación expedida por la empresa promotora de salud (EPS) en la que conste el adelanto en el desarrollo físico, motriz y cognitivo del recién nacido.~~

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



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

Articulado aprobado en Segundo debate de Cámara	Articulado propuesto para primer debate en Senado
Artículo 2º. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: ¿Artículo 239. Prohibición de despido. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo, dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.	Artículo 2º. 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 <u>sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.</u> 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y al reintegro a su trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las dieciocho (18) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.	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 <u>adicional</u> de una indemnización igual a sesenta días (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.

Articulado aprobado en Segundo debate de Cámara	Articulado propuesto para primer debate en Senado
Artículo 3º. <i>Vigencias y derogatorias.</i> La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.	Sin modificaciones

7. Proposición

Por lo anteriormente expuesto solicito dar primer debate, en Comisión Séptima de Senado de la República, y aprobar el informe de ponencia que he presentado, al **Proyecto de ley número 181 de 2016 Senado, 064 de 2015 Cámara (acumulado con el Proyecto de ley número 103 de 2015 Cámara)**, *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.*

ARTICULADO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE SENADOAL PROYECTO DE LEY NÚMERO 181 DE 2016 SENADO, 064 DE 2015 CÁMARA (ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 103 DE 2015 CÁMARA)

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 la República de Colombia

DECRETA:

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

¿Artículo 236. Descanso remunerado 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:

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

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los empleados 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 total 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 (2) semanas más.

6. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado 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 (2) semanas, con diecisiete (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la 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 r.

Parágrafo 1º. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que no se oponga el médico tratante.

Parágrafo 2º. 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 3º. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5º) 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 parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

Artículo 2º. 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 periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras de 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 días (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



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

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

Del honorable Senador Ponente,

**CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN ORIGINAL
IMPRESO O EN FORMATO PDF**

**COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA
REPÚBLICA.**

Bogotá, D. C., a los nueve (9) días del mes de agosto del año dos mil dieciséis (2016) En la presente fecha se autoriza **la publicación en la *Gaceta del Congreso de la República***, el siguiente informe de ponencia para primer debate:

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

**CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN ORIGINAL
IMPRESO O EN FORMATO PDF**
